

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Stichting de Naobere (2338)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Stichting de Naobere (2338)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	4
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	5
2.3 Algemene conclusies	8
3 Deelnemers en medewerkers	10
3.1 Deelnemers	11
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
3.3 Personeel	12
3.4 Stagiairs	13
3.5 Vrijwilligers	16
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	17
4 Scholing en ontwikkeling	17
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
5 Terugkoppeling van deelnemers	20
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	21
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
5.3 Inspraakmomenten	22
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	23
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	25
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	26
6 Meldingen en incidenten	27
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	29
6.2 Medicatie	29
6.3 Agressie	33
6.4 Ongewenste intimiteiten	35
6.5 Strafbare handelingen	43
6.6 Klachten	43
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	43
7 Acties	44
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	46
8 Doelstellingen	46
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	47
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	47
8.3 Plan van aanpak	47
Overzicht van bijlagen	49

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting de Naobere

Registratienummer: 2338

Sevenumseweg 10, 5971 NL Grubbenvorst

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 52724255

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

Locatiegegevens

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

Stichting de Naobere

Registratienummer: 2338

Sevenumseweg 10, 5971 NL Grubbenvorst

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Limburgse Zorgboeren

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Stichting de Naobere is in 2011 opgericht door 3 initiatiefnemers met jarenlange ervaring in de zorg als professional en als ouder van een kind met een beperking. Zij hebben destijds samen besloten om een nieuw initiatief te ontwikkelen dat zich richt op kleinschalige, belevingsgerichte en op de persoon afgestemde zorg. Het unieke van deze kleinschalige opgezette stichting is de rust en de boerderijsfeer die het uitstraalt door zijn groene omgeving, de ruimte en de dieren. Dit biedt dan ook de mogelijkheid om het accent van de zorg te leggen op het belevingsaspect.

De stichting biedt zorg aan kinderen en volwassenen met een verstandelijke en/of een meervoudige beperking bij logeren, dagbesteding en vrije tijd. Daarnaast is vanaf 1 november 2022 het zorgaanbod uitgebreid met twee kleinschalige woongroepen waar deelnemers vanaf vier jaar met (vermoedens van) een licht-verstandelijke beperking en/of deelnemers met psychiatrische problematiek, zoals autisme, ADHD, hechtings- en traumaproblematiek kunnen wonen.

De uitgangspunten die aan deze zorg ten grondslag liggen zijn de volgende:

- zorg op maat d.w.z. uitgaan van de individuele vragen van de bezoekers, logés, jeugdigen en ouders
- het persoonlijk welzijn van de bezoeker/logé en jeugdige
- zoeken naar optimale ontwikkelings- en ontplooiingsmogelijkheden voor de bezoeker/logé en jeugdige
- maatschappelijke participatie en integratie dragen bij aan de kwaliteit van leven
- altijd in dialoog met de ouders en de bezoeker/logé, jeugdige
- het bieden van een veilige, warme én groene omgeving respect voor ieders eigenheid.

De dagbesteding en het logeren vinden plaats in een boerderij, oorspronkelijk bestaande uit een woongedeelte en een grote schuur. De twee kleinschalige woongroepen zijn eveneens gevestigd op het erf, namelijk in de (langgevel)boerderij waar de initiatiefnemers van Stichting de Naobere voorheen hebben gewoond. Alle ruimtes zijn gerenoveerd waarbij de boerderijsfeer met karakteristieke elementen behouden zijn gebleven. Dit zorgt direct bij binnenkomst voor een sfeer van warmte en gezelligheid. Daarbij is er op het erf een diversiteit aan activiteiten te ondernemen; er is een bakhuis, een belevingstuin, een grasveld, verschillende speeltoestellen, een zandbak met waterpomp, een moestuin, een skelterbaan, een amfitheater, een insectenhotel, een bloemenweide, een poel met vlonderpad, een speelbos, een grote belevingskas (vo de teelt van planten en bloemen en met een relax/zithoek, een keukenblok én een jacuzzi) en meerdere dierenweides.

Logeren:

Binnen de Naobere bieden we logeeropvang in het weekend, in de midweek en tijdens schoolvakanties. Gezelligheid staat centraal tijdens het logeren. Het biedt ouders de gelegenheid om even ontlast te worden van hun taak. Anderzijds leert de logé los te komen van thuis en ontmoet andere mensen wat een verbreding van zijn leefwereld kan betekenen. Onder professionele begeleiding worden activiteiten aangeboden die passen bij de interesses en het niveau van ieder individu.

Dagbesteding:

Deze zorgvorm is gericht op het bieden van zinvolle dagbesteding in het groen. Het uitgangspunt hierbij is dat het hebben van een zinvolle dagbesteding voor iedereen een voorwaarde is om goed in je vel te zitten. Het versterkt je gevoel van eigenwaarde, je bent nodig, je doet er toe, je ontmoet er collega's, je krijgt er vrienden/kennissen en je voelt jezelf prettig op een goede werkplek. De activiteiten zijn zowel belevingsgericht als arbeidsmatig en afhankelijk van de vraag en mogelijkheden van de bezoeker. Concreet betekent dit voor de een de hele dag druk bezig zijn met bijv. hout zagen, voor een ander is dat bijv. hout stapelen en voor weer een ander is dat het voelen van het zaagsel of het ruiken van het hout. Alle belevingen en handelingen zijn belangrijk en moeten ervaren worden. Daarnaast worden er activiteiten ontwikkeld zoals koken, bakken, snoezelen, werken met hout en creatief bezig zijn. Ook de belevingskas biedt tal van mogelijkheden om nieuwe activiteiten te ontwikkelen zoals het telen van groenten en bloemen, oppotten van plantjes, ontspannen jacuzzi gebruik, knuffelen met kleindieren etc.

Wonen:

Iedere jeugdige heeft recht op een plek die veilig en vertrouwd voelt. Een plek om te ontspannen, te spelen, om te leren gaan met anderen, te proberen en verantwoordelijkheid te leren nemen. Soms kun je dit als ouder (tijdelijk) niet bieden. Deze kwetsbare jeugdigen die niet beschikken over een thuis waarin ze voldoende de mogelijkheid hebben om zich te ontwikkelen, willen wij ondersteunen op hun weg naar volwassenheid. In onze visie op wonen, sluit de woonvorm en de zorg die we willen bieden aan op een normale woonsituatie. Want wonen is één, maar je thuis voelen is twee. Daarvoor zijn de volgende kernwaarden cruciaal voor ons: kleinschaligheid, groen, ruimte, betrokkenheid, beschikbaarheid, continuïteit en integratie.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

2025 was een zeer bewogen jaar met gebeurtenissen die een grote impact hebben gehad maar daarentegen ook een jaar met mooie en positieve gebeurtenissen.

• Brand op 8 februari

Op zaterdag 8 februari werden we opgeschrikt door een verwoestende brand. De open loods die diende als fietsenstalling, garage, houtwerkplaats en opslag is volledig in vlammen opgegaan. Gelukkig is er tijdens deze grote brand niemand gewond geraakt maar de brand was aangrijpend voor deelnemers, bezoekers en begeleiders. De brand werd opgemerkt door een collega die vervolgens snel in actie is gekomen door te alarmeren, zorgen voor de veiligheid van de medewerkers en deelnemers. Helaas sloeg de brand razendsnel om zich heen en was het redden van de open loods en daarbij twee bussen, duofiets en overige materialen niet meer haalbaar. De brandweer is uitgerukt met 3 brandweerwagens en daarnaast heeft de politie gezorgd voor het afzetten van de weg en de locatie. De open loods is volledig uitgebrand en de stroomvoorziening van twee aangesloten panden is verschillende uren uitgevallen.

Medewerkers op locatie hebben sterk gehandeld en gezorgd voor hun eigen veiligheid en voor de deelnemers op het erf. De juiste acties zijn meteen uitgezet: inschakelen van de juiste hulp en iedereen in veiligheid brengen en terugbrengen van de rust, informeren ouders/wettelijk vertegenwoordigers, informeren overige betrokkenen/instanties. Vanwege uitval van de stroom is er besloten om het logeren vroegtijdig te beëindigen en de deelnemers van het wonen te verplaatsen naar de locatie op het erf met nog stroomvoorziening. Dezelfde avond is er nog een overleg geweest met de brandweer, medewerkers en deelnemers om stil te staan bij de brand (het verloop, de uitgezette acties maar nog belangrijker het gevoel en wat dit heeft betekend voor een ieder). Er is één sluitingsdag geweest van de dagbesteding en gelukkig was het mogelijk om na 48 uur weer de locatie van het wonen te betreden (na CO2 check en grondig luchten).

In de periode na de brand hebben er verschillende evaluaties/gesprekken plaatsgevonden met de aanwezige medewerkers, het team, de deelnemers en de deelnemers van het wonen om vooral stil te blijven staan en aandacht te geven aan wat er voorgevallen is. Na onderzoek is er geen oorzaak gevonden voor de brand en zijn de verzekeringsmaatschappijen geïnformeerd voor de verder afhandeling.

De materiële schade was enorm en heeft gezorgd voor acute problemen. Twee bussen die gebruikt werden om de deelnemers van de zorgboerderij 's ochtends op te halen, 's middags naar huis te brengen en die gedurende de dag dienden als vervoer van en naar activiteiten zijn uitgebrand. Er is een hele mooie crowdfunding opgezet door familie en vrienden van de Naobere wat heeft geresulteerd in financiële middelen om op heel kort termijn de beschadigde bus op te knappen, een nieuwe tweedehandsbus aan te schaffen. Later in het jaar kon er een tweede bus aangeschaft worden en werd zelfs de side by side fietst gerepareerd. We werden overvloedig door hulp in verschillende vormen zoals, inzetten van vervoersmiddelen/locaties, donaties en ongelooflijke steun van eenieder die de Naobere een warm hart toewenst.

Deze gebeurtenis heeft 2025 zeker gekleurd voor de Naobere met verlies, angst, verdriet en heeft een grote impact gehad op iedereen. Maar heeft ook laten zien hoeveel mensen de Naobere een warm hart toedragen en daarvoor zijn we iedereen heel erg dankbaar.

• Deelnemers:

Dagbesteding/logeren:

Afgelopen jaar zijn er 4 deelnemers binnen het logeren uitgestroomd. Er zijn geen nieuwe deelnemers ingestroomd, dit heeft te maken gehad met een toegenomen zorgvraag van de andere deelnemers. Binnen de dagbesteding zijn er 2 nieuwe deelnemers gestart met dagbesteding en zijn er twee deelnemers uitgestroomd.

Wonen:

Binnen het wonen zijn er twee deelnemers uitgestroomd en is er één nieuwe deelnemer ingestroomd.

Naast de in- en uitstroom hebben wij het afgelopen jaar nadrukkelijk aandacht besteed aan een zorgvuldige plaatsing van deelnemers. We hebben kritisch gekeken naar welke deelnemers passend zijn binnen onze setting en onze mogelijkheden. Daarbij is de intakeprocedure verder aangescherpt, zodat we vanaf het eerste contact een goed beeld krijgen van de hulpvraag, behoeften en randvoorwaarden. Op die manier kunnen we bij Naobere gericht bepalen welke begeleiding nodig is en hoe we iedere deelnemer de juiste ondersteuning kunnen bieden.

We zijn hierin zoekende geweest hoe we de deelnemers goed konden begeleiden op het moment dat we zagen dat de hulpvraag en behoefte veranderde gedurende het verloop.

Daarnaast hebben we bewust de focus gelegd op teamontwikkeling en het verder aanscherpen van onze gezamenlijke visie. Door te investeren in samenwerking, deskundigheidsbevordering en een duidelijke koers, versterken we niet alleen de kwaliteit van onze begeleiding, maar zorgen we ook voor een stevige en toekomstbestendige basis voor onze organisatie.

• Medewerkers:

Dagbesteding/logeren:

Helaas hadden we binnen de dagbesteding/logeren te maken met twee medewerkers die beiden langdurig in de ziektewet zaten. Daarnaast was in hetzelfde jaar één van onze collega's ongeveer vijf maanden met zwangerschapsverlof en hebben een 4tal vaste collega's helaas besloten om te stoppen binnen de Naobere. Dit vanuit persoonlijk oogpunt, aangezien de voorkeur meer lag in het werken binnen de midweek i.p.v. in de weekenden.

Dit heeft een behoorlijke impact gehad op het team waardoor er ook dit jaar weer veel diensten zijn opgevangen door het zeer flexibele team. Op deze intensieve veranderingen hebben we op de volgende manieren geanticipeerd:

- Ophoging van contracten van enkele vaste huidige medewerkers
- Aannemen van nieuw personeel
- Inzetten van onze vaste zzp'er
- Huidige stagiaires een assistent begeleiders contract aangeboden.

Dankzij deze aanpassingen en de gezamenlijke inspanningen was het mogelijk om de continuïteit van zorg en begeleiding voor de deelnemers te waarborgen. De periode van personeelstekorten was en blijft een uitdaging, maar tegelijkertijd heeft het ons als team dichter bij elkaar gebracht en bewezen hoe veerkrachtig we kunnen zijn in moeilijke tijden. We zijn trots op de manier waarop iedereen zich heeft ingezet om de zorg te leveren die onze deelnemers verdienen. Het team en de teamontwikkeling blijft een blijvend aandachtspunt en vergt een actieve, alerte houding om op grote veranderingen op een juiste wijze te anticiperen.

Wonen:

In 2025 is het team verder gestabiliseerd en gecontinueerd, wat zowel voor de deelnemers als voor de medewerkers van grote waarde is. Eind 2024 bleek dat er binnen de formatie nog ruimte was voor een extra flexmedewerker. Deze medewerker is per januari 2025 gestart, waarmee de personele bezetting verder is versterkt.

In februari hebben we daarnaast kennisgemaakt met een nieuwe zzp'er, zodat we bij acute hulpvragen en tijdens drukke periodes over extra inzet kunnen beschikken. Een van de andere zzp'ers was gedurende het jaar minder beschikbaar vanwege werkzaamheden bij een andere organisatie.

Gedurende het jaar is er uitsluitend sprake geweest van kortdurend ziekteverzuim. Daarnaast zijn twee medewerkers vader geworden, waardoor zij tijdelijk meer afwezig waren. Deze afwezigheid is binnen het team zelf opgevangen. Slechts sporadisch is daarbij een beroep gedaan op onze vaste zzp'ers.

Het team wonen bestaat momenteel uit twaalf medewerkers, waaronder een gastvrouw, een BBL-medewerker en een stagiaire. Er is één medewerker die nog bezig is met de afronding van haar scriptie (HBO-opleiding).

• Raad van toezicht en erkenning WTZA

In het kader van de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza) is het voor middelgrote zorgaanbieders verplicht om een intern toezichtsorgaan in te stellen. Deze wet stelt eisen aan de inrichting van goed bestuur en intern toezicht, met als doel transparantie, professionaliteit en kwaliteit in de zorg te waarborgen. Als organisatie hebben wij hierop geanticipeerd en op 15-07-2025 heeft er een statutenwijziging plaatsgevonden met daarin opgenomen een Raad van Toezicht. Op 16-07-2025 is de toekenning WTZA afgegeven voor Stichting de Naobere.

Bij de samenstelling van de Raad van Toezicht is bewust gekozen voor leden met verschillende professionele achtergronden en expertises. Er is gekozen voor expertise op financieel vlak, inhoud van verstandelijk gehandicaptenzorg en inhoud op jeugdzorg. Deze multidisciplinaire benadering versterkt de kwaliteit van het toezicht. 2025 stond met name in het teken van kennismaking maar daarnaast ook het bepalen van de visie op toezicht, bijscholing RvT, vergoedingen en vaststellen van agendapunten.

De eerste twee vergaderingen hebben in 2025 plaatsgevonden en het gevoel was vertrouwd en we hopen met de Raad van Toezicht samen verder te bouwen aan onze visie, missie en professionalisering van de Naobere.

• Doorontwikkeling activiteiten wonen

Maatschappelijke participatie en integratie dragen bij aan de kwaliteit van leven en vormen een belangrijk onderdeel van onze visie en werkwijze. Wij vinden het van groot belang dat deelnemers zich niet alleen binnen de woonvoorziening ontwikkelen, maar ook actief deelnemen aan de samenleving.

Binnen de groep stimuleren we contact met leeftijdsgenoten, familie en het eigen netwerk. Deelnemers kunnen in overleg met de begeleiding vrienden uitnodigen of elders gaan spelen of logeren. Andersom bieden wij ook de mogelijkheid om op de groep te logeren. Hiermee bevorderen we sociale contacten en het versterken van relaties. Daarnaast participeren deelnemers in activiteiten binnen het dorp, zoals kindervakantiewerk, de wandelvierdaagse en het buurtfeest. In samenwerking met Kidzbase (non-profitorganisatie voor de jeugdzorg) krijgen zij bovendien de kans om in de zomer een weekend weg te gaan. Ook worden er vanuit deze organisatie onder andere shopdagen georganiseerd.

Naast grotere activiteiten zijn er regelmatig kleinere uitstapjes, zoals boodschappen doen of een bezoek aan de speeltuin. Op het erf en binnen de groep organiseren we dagelijks activiteiten, waarbij we aansluiten bij seizoenen, feestdagen en de interesses van de

deelnemers.

Als basisvaardigheid hebben (vrijwel) alle deelnemers zwemles gevolgd of volgen zij deze nog. Hiermee bevorderen we niet alleen veiligheid, maar ook zelfstandigheid en deelname aan maatschappelijke activiteiten. Om maatschappelijke participatie verder te versterken, is er in 2025 een kleine werkgroep gestart die zich specifiek richt op vrije tijd en deelname aan clubjes of verenigingen. Het doel is om gericht te kijken naar passende vrijetijdsbesteding per deelnemer en de drempel tot deelname te verlagen. De verwachting is dat we hier begin 2026 concreet verdere stappen in kunnen zetten.

• **Gebruik Carefriend**

Sinds 2023 maken we gebruik van het ECD Carefriend. Een systeem waar niet alleen zorgdossiers, zorgplannen en de dagelijkse rapportage in te vinden is maar daarnaast is hier een gedeelte administratie geïmplementeerd en wordt deze gedeeltelijk verzorgd door CLZ. Voor ons een verlichting in de administratieve lasten waardoor er meer tijd voor de zorg over blijft.

In 2025 heeft de focus vooral gelegen op het nog verder verdiepen in het systeem maar is ook een start gemaakt om papieren dossiers te digitaliseren. Vele zorgdossiers maar ook lopende protocollen en kwaliteit gebonden documenten hebben een plek gevonden binnen dit systeem. Het zorgt ervoor dat de laatste versies van documenten/plannen etc. terug te vinden zijn voor alle medewerkers.

In het nieuwe jaar willen we naast de zorgdossiers ook de personeelsdossiers binnen Carefriend een plek gaan geven zodat alle documentatie op één plek te vinden is en zo een nog efficiëntere en meer geïntegreerde zorgomgeving te creëren voor zowel medewerkers als deelnemers.

• **Roosterprogramma Bedrijfsrooster**

Sinds januari 2025 werken wij met het digitale roosterprogramma Bedrijfsrooster. Na een periode waarin het rooster op papier werd opgesteld, zijn wij blij met deze overstap naar een digitaal systeem. Het programma heeft gezorgd voor meer overzicht, duidelijkheid en efficiëntie binnen onze planning.

Een belangrijk voordeel van Bedrijfsrooster is dat het minder foutgevoelig is. Roosters kunnen snel worden aangepast en wijzigingen zijn direct inzichtelijk voor het hele team. Ook ziekmeldingen zijn overzichtelijk geregistreerd, waardoor we sneller kunnen schakelen bij uitval. Daarnaast biedt het systeem duidelijkheid over plus- en minuren, verlofdagen en andere vormen van urenregistratie. Dit zorgt voor transparantie richting medewerkers en voorkomt onduidelijkheden achteraf.

De urenregistratie wordt op dit moment nog niet automatisch doorgezet naar de salarisadministratie. Eind 2025 hebben er wijzigingen plaatsgevonden binnen de CAO Gehandicaptenzorg. Hierdoor wordt eerst zorgvuldig onderzocht op welke manier deze wijzigingen correct verwerkt kunnen worden binnen Bedrijfsrooster, voordat een volledige koppeling met de salarisadministratie wordt gerealiseerd.

Hoewel wij zeer tevreden zijn over het gebruik van het programma, lopen we er in de praktijk soms tegenaan dat Bedrijfsrooster niet alle specifieke opties biedt die passend zijn binnen de zorgsector. Het programma is immers ontwikkeld voor meerdere branches en niet uitsluitend voor de zorg. Positief is dat we goed contact hebben met de contactpersonen van Bedrijfsrooster. We ervaren dat er actief wordt meegedacht over onze vragen en dat signalen vanuit de praktijk worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van het systeem. Al met al ervaren wij Bedrijfsrooster als een waardevolle stap in het professionaliseren en verduidelijken van onze personeelsplanning en urenregistratie.

• **Nieuwe BHV aanbieder**

In 2025 hebben we gekozen voor een nieuwe aanbieder die de scholingen EHBO en BHV voor de Naobere is gaan verzorgen. Het was tijd voor vernieuwing in de aanbieder met een frisse blik, ander visie en nieuwe leerstijl. We hebben gekozen voor Vita Bedrijfsbepijshulplverlening met de doelstelling: "toegankelijke scholing voor iedereen op een eenvoudige, praktijkgerichte manier. Het belangrijkste moment voor de hulplverlening is de eerste 15 minuten voordat de professionele hulplverlening aanwezig is. De meeste levens kunnen gered worden in deze 15 minuten waardoor de EHBO'er of BHV'er de belangrijkste persoon is in de hulplverlening".

We zijn erg tevreden met deze genomen stap en hopen nog verschillende jaren professioneel bijgeschoold te worden door Vita BHV met daarin opgenomen: BHV en EHBO scholing, ontruimingsoefeningen, controle EHBO materiaal.

• **Maandelijks bezoek vertrouwenspersoon vanuit Jeugdstem**

Vanuit Jeugdstem is er sinds 2025 een vertrouwenspersoon gekoppeld aan het wonen binnen de Naobere. Dit is een verplichting vanuit de Jeugdwet en de vertrouwenspersoon bezoekt de Naobere gemiddeld 1x per maand.

De deelnemers kunnen bij hem terecht als ze:

- Een vraag hebben
- Het ergens niet mee eens zijn
- Als ze boos of verdrietig zijn
- Als ze een probleem hebben en dit aan niemand durven te vertellen

De vertrouwenspersoon kan dan het volgende doen:

- Luisteren
- Antwoord geven op de vragen
- Vertellen over de rechten
- Helpen bij het opschrijven van de vraag of klacht

Het doel is dat de deelnemers beter gehoord worden en de hulp krijgen die bij hen past. We hebben ervoor gekozen dat de vertrouwenspersoon zijn rol zelf aan de deelnemer uitlegt en daarbij zijn de wettelijk vertegenwoordigers van de deelnemers geïnformeerd hierover.

In 2025 hebben er bezoeken plaatsgevonden vanuit de contactpersoon van Jeugdstem. De eerste contacten stonden voornamelijk in het teken van kennismaking met de deelnemers, het leren kennen van de werkwijze van de medewerkers en het verkrijgen van inzicht in de visie van de organisatie.

Een enkele keer is een geplande afspraak vanuit Jeugdstem afgemeld. Over het algemeen is de eerste indruk positief en laagdrempelig voor de deelnemers.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

De start van 2025 was heftig en intens maar we zijn niet stil blijven staan en hebben ingezet op verdieping, professionalisering maar daarin zeker niet de aandacht verliezen voor stabiliteit.

Het team van het wonen is in 2025 zeer stabiel gebleven waardoor er ruimte was voor verdieping, elkaar beter leren kennen, elkaars kwaliteiten te onderzoeken en met momenten stil te staan met de zorg die we leveren en waar onze aandacht nog naartoe moet gaan.

Binnen de dagbesteding en het logeren heeft er helaas veel ziekte en personeelsverloop plaatsgevonden wat vraagt om te anticiperen op de situatie wat niet altijd gemakkelijk bleek te zijn. Dit heeft veel gevraagd van de flexibiliteit van de medewerkers en dit heeft de sfeer met enige momenten zeker beïnvloed. Door in contact te blijven, elkaar goed te informeren en open en eerlijk te blijven richting medewerkers kunnen we zeggen dat we als team de zorg voor onze deelnemers voorop stellen en staan voor de continuïteit binnen onze grenzen.

We hebben actief gewerkt aan professionalisering en het implementeren van nieuwe werkmethoden en het bevorderen van de samenwerking binnen het team. Maar er werd ook duidelijk dat de administratieve lasten erg hoog lagen bij de teamleider en zorgboer. Dit heeft geresulteerd in het aannemen van een administratief medewerkster voor 16 uur per week. Daarnaast blijft er altijd een focus liggen op het verbeteren van de werkomstandigheden en het bieden van passende scholing om de competenties van de medewerkers op peil te houden.

Organisatieverandering:

WTZA erkenning en Raad van toezicht:

De komst van een Raad van Toezicht is voor het bestuur een belangrijke en positieve ontwikkeling. Tegelijkertijd is het ook lastig en onwennig, aangezien de Naobere niet eerder onder toezicht van een Raad van Toezicht heeft gefunctioneerd.

Voorheen maakte het bestuur zelfstandige keuze in goed onderling overleg en is er nu een nieuwe dynamiek van samenspel ontstaan tussen bestuur en toezicht. Elkaar leren kennen, elkaars rollen, verantwoordelijkheden en onderlinge verwachtingen moeten nog vorm krijgen. Dat vraagt tijd, open communicatie en wederzijds vertrouwen. Het bestuur moet wennen aan een andere manier van verantwoorden, waarbij keuzes, afwegingen en risico's anders worden besproken en worden vastgelegd. We zien dit niet alleen als een formele verandering, maar ook een stap in de verdere professionalisering en versterking van de missie, visie van de organisatie.

• Zorgaanbod:

Dagbesteding/logeren:

Er hebben enkele wisselingen plaatsgevonden van deelnemers, activiteiten zijn bekeken en zo nodig aangepast. We zien dat de zorgvraag blijft toenemen en dit heeft te maken met ouder wordende bezoeker, toename gedrag of lichamelijk achteruitgang. We blijven continu toetsen of de zorgvraag nog passend is bij de Naobere en communiceren dit tijdig naar betrokken als dit niet het geval blijkt te zijn.

Wonen:

Binnen wonen hebben we nu één deelnemer die woont op basis van een WLZ-indicatie. De overige acht deelnemers verblijven op basis van een jeugdwet-indicatie. Voor deze individuele deelnemer is een uitzondering gemaakt om te kunnen verblijven middels een WLZ indicatie. Dit alles in goed overleg met gemeente, CLZ en het zorgkantoor.

Jeugdstem:

In 2025 is er gestart met het bezoeken van de Naobere door de vertrouwenspersoon van Jeugdstem. Dit zorgt ervoor dat je deelnemers altijd gehoord worden en altijd de juiste hulp krijgen.

• **Professioneel/ondersteunend netwerk:**

We zijn ook dit jaar weer erg tevreden over het ondersteunende netwerk, dat onder meer bestaat uit CLZ, hoofdaanbieders, ouders/verzorgers/woongroepen, betrokken scholen en leerkrachten, gemeenten, gedragswetenschappers, therapeuten en andere relevante partijen. Wij onderhouden regelmatig contact met collega-instellingen over de invulling en uitvoering van de zorg. Er vinden verschillende bezoeken plaats bij de Naobere, waaronder leveranciers, cursusleiders, ouders/verzorgers van potentiële deelnemers, verwijzers e.d.

Binnen de Naobere bieden wij ook de mogelijkheid om behandeling op het erf te realiseren, wat heeft geresulteerd in samenwerkingsverbanden met collega-instellingen en zorgaanbieders. Samenvattend kunnen wij concluderen dat wij binnen de Naobere een breed en divers netwerk inzetten, wat bijdraagt aan het behoud van scherpste, transparantie en open communicatie – waarden die wij als essentieel beschouwen in ons werk.

• **Kwaliteitssysteem:**

Dit jaar heeft de Naobere een WTZA erkenning ontvangen die een belangrijke wijziging in het kwaliteitssysteem heeft toegebracht. Daarnaast zijn er een aantal vernieuwingen/verbeteringen aangebracht in documenten/protocollen. Dit naar aanleiding van nieuwe wet/regelgeving of omdat de dagelijkse praktijk hier om vroeg.

Enkele voorbeelden:

- Dagbesteding/logeren en wonen:

* inwerkschema dagbesteding en logeren heeft een update gehad aangezien deze niet helemaal passend bleek te zijn.

* privacyreglement is aangepast en vernieuwd

- Wonen:

* vernieuwing evaluatiegesprek wonen; er is een nieuw evaluatieformulier voor ouders/wettelijk vertegenwoordigers opgesteld met als doel beter inzicht te krijgen in hun ervaringen en tevredenheid. Met dit vernieuwde formulier wordt gericht gevraagd naar hoe ouders de zorg en begeleiding ervaren, hoe zij de communicatie beoordelen en in hoeverre zij zich gehoord en betrokken voelen. De opbrengsten van de evaluaties helpen om de kwaliteit van zorg continu te verbeteren, de communicatie verder te versterken en beter aan te sluiten bij de behoeften en verwachtingen van ouders/wettelijk vertegenwoordigers.

* Aanpassing functieomschrijving leidinggevende; deze omschrijving bleek niet meer passend te zijn bij de werkzaamheden. We hebben dit opnieuw inzichtelijk gemaakt en hierdoor heeft er een aanpassing plaatsgevonden.

• **Kwaliteitsproces:**

WZD:

Binnen de Naobere wordt primair gestreefd naar het bieden van vrijwillige zorg. Dit houdt in dat er in nauwe samenwerking met de deelnemers en betrokkenen actief wordt gekeken naar de wensen, evenals de bijbehorende mogelijkheden en haalbaarheid. Onvrijwillige zorg wordt uitsluitend ingezet wanneer er ernstig nadeel dreigt voor de deelnemer of de omgeving en er geen alternatieven beschikbaar zijn. Indien het niet mogelijk is om een vrijwillig alternatief te vinden, wordt de situatie in overleg met alle externe betrokkenen van de deelnemer grondig geanalyseerd.

De situatie rondom WZD is niet veranderd t.a.v. 2024. Op dit moment is er nog steeds één deelnemer binnen de Naobere waarbij onvrijwillige zorg, (fixatie in de rolstoel) indien noodzakelijk, toegepast mag worden. Dit is echter geen standaardpraktijk en is volledig afhankelijk van de specifieke situatie. De maatregel is vastgelegd in het zorgplan en is besproken en ondertekend door de betrokken zorgverleners. Aangezien de deelnemer woonachtig is bij een andere zorgaanbieder, ligt de verantwoordelijkheid voor het verloop van de onvrijwillige zorg bij deze zorgaanbieder. De locatie van de zorgaanbieder is terug te vinden in het locatieregister WZD op de website van het CIBG. Ook de WZD-functionaris is betrokken bij het proces. De persoonlijk begeleider vanuit de Naobere wordt tevens betrokken bij alle evaluatiemomenten met betrekking tot de inzet van onvrijwillige zorg. Er hebben geen verdere ontwikkelingen plaatsgevonden in 2025.

Bijlagen

- analyse 2025

2.3 Algemene conclusies

Onderstaande ontwikkelingen hebben een grote invloed gehad:

1. **Brand:** de brand op 8 februari heeft de grootste invloed in 2025 gehad. Het was ingrijpend, intens maar daarentegen ook hartverwarmend door alle hulp die geboden is. We kunnen zeggen dat de medewerkers erg goed gehandeld hebben en de veiligheid voor henzelf en anderen voorop gesteld hebben. De communicatie, korte lijnen en vooral het delen van gevoelens heeft het team dichter bij elkaar gebracht. Maar deze ingrijpende gebeurtenis zorgt er ook voor dat je als organisatie gaat reflecteren op protocollen, verzekeringen, locaties en verantwoordelijkheden. Dit heeft geresulteerd in een uitgebreide verzekeringspolis van de nieuwe bussen en kleine aanpassingen in het bhv protocol.
2. **Organisatie:** Door de wisselingen in het personeel en het ziekteverzuim blijft dit een aandachtspunt voor de organisatie. Open communicatie, transparantie en met enige regelmaat het organiseren van incheckmomenten, intervisie, overleg momenten maar ook informele activiteiten zijn erg belangrijk voor een goede teamspirit en balans tussen werk en privé.
3. **Reflectie op het kwaliteitsproces:** De Naobere is tevreden over de kwaliteit en het toepassen van het kwaliteitssysteem. Soms is het veel wat er allemaal benoemd en verantwoord moet worden. Door de toegenomen administratieve lasten is er een administratief medewerker aangesteld om de leidinggevende en de zorgboer te ontlasten. We blijven de uitgezette actie als helpend zien en als aandachtspunt.
4. **Professioneel/ondersteunend netwerk:** Binnen de Naobere zijn wij zeer tevreden over het ondersteunende netwerk, bestaande uit onder andere CLZ, hoofdaanbieders, ouders/verzorgers/woongroepen, betrokken scholen en leerkrachten, gemeenten, en gedragswetenschappers en therapeuten. Door de korte communicatielijnen met dit netwerk, gecombineerd met heldere en duidelijke communicatie, kan er snel actie worden ondernomen, hetgeen bijdraagt aan het snel vinden van effectieve oplossingen.

Doelstellingen vorig jaar en reflectie op deze doelstelling:

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op organisatorisch niveau:

- Deskundigheidsbevordering en verdieping voor personeel middels scholingen, trainingen en/of cursussen; scholingen en training die gepland stonden voor 2025 hebben plaatsgevonden.
- Zorgplannen in Carefriend nog implementeren binnen logeerhuis en dagbesteding; de plannen zijn geïmplementeerd in Carefriend waardoor er een stap is gemaakt in de digitaliseren van de plannen,
- Nodige acties uitzetten m.b.t. de wet WTZ en WTZA; Wtza erkenning behaald en Raad van Toezicht is opgesteld.
- Zorgboer en medewerkers bijscholen rondom WZD; er heeft een bijscholing plaatsgevonden en dit is een blijvend aandachtspunt.

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op deelnemersniveau:

- Het zorgvuldig rapporteren op begeleidingsdoelen; Er werd steeds beter gerapporteerd op de doelen maar aandacht hiervoor is nodig.
- Aandacht besteden aan de maatschappelijke participatie van de deelnemers binnen het wonen bijvoorbeeld middels deelname aan activiteiten, (sport)verenigingen; De eerste deelnemers zijn gestart met het volgen van zwemlessen en er hebben twee deelnemers een diploma behaald. Na het behalen van het diploma wordt er gekeken naar een anders sport/tijdsinvulling. Dit is een doel voor 2026.
- Verdere vormgeving/verdieping in de dagelijkse gang van zaken; d.m.v. van teamvergadering, scholing en intervisie; scholing, vergadering en intervisie hebben plaatsgevonden. Incidenteel is er een extra team of intervisiemoment ingepland dit op vraag vanuit het team of vanuit inzicht van de zorgboer.
- De kwaliteit van zorg blijven waarborgen en blijven reflecteren; hier is blijvend alertheid en reflectie nodig en zal een blijven doel zijn.

Onderhoud gebouwen/erf:

- Onderhoud/verven van de voorste boerderij; deze actie is in 2025 niet uitgevoerd maar uitgevoerd in februari 2026.
- Aandacht besteden aan het werven van nieuwe vrijwilligers met name vrijwilligers voor het vervoer; hier is zeker aandacht voor geweest en er hebben zich twee nieuwe vrijwilligers gemeld voor de groenploeg. Een mogelijk vrijwilliger voor het vervoer heeft een aantal proefdagen gedraaid maar helaas was de conclusie dat de functie toch niet bij hem past.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Stichting de Naobere biedt zowel dagbesteding als logeren voor mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of een meervoudige beperking. De zorg en begeleiding binnen de dagbesteding is gericht op deelnemers die niet (meer) naar school gaan en vanwege hun mate van beperking niet in de mogelijkheid zijn om betaald werk te verrichten. De zorg en begeleiding binnen het logeren is gericht op deelnemers vanaf 4 jaar die in de meeste gevallen (nog) bij ouders thuis woonachtig zijn.

Dagbesteding/logeren:

Zowel binnen de dagbesteding als binnen het logeren is de doelgroep gericht op met name deelnemers met een matige of ernstige verstandelijke beperking. In een enkel geval is er sprake van een lichte verstandelijke beperking en/of bijkomende gedragsproblemen (autisme, NAH, ADHD, of PDD-NOS). De zorgzwaarte van individuele deelnemers varieert van ZZP VG 3 t/m ZZP VG 8. De begeleiding vindt doorgaans plaats in de groep en in een enkel geval individueel en in één geval wordt ambulante begeleiding geboden. Financiering is vanuit de jeugdwet of de WLZ.

Van maandag t/m vrijdag wordt er dagbesteding geboden in 4 of 5 groepen. De groepsgrootte bestaat uit 5-7 deelnemers. Dit is afhankelijk van de groepssamenstelling en de zorgintensiviteit van de aanwezige deelnemers.

Hieronder een overzicht hoeveel deelnemers we per dag ontvangen en in hoeveel groepen er wordt gewerkt op deze dagen.

Maandag	23 deelnemers	5 groepen
Dinsdag	28 deelnemers	5 groepen
Woensdag	23 deelnemers	5 groepen
Donderdag	28 deelnemers	5 groepen
Vrijdag	21 deelnemers	4 groepen

Wekelijks wordt er logeeropvang geboden van woensdag t/m zondag en gedurende de schoolvakanties. Binnen het logeren wordt in de weekenden en schoolvakanties dagopvang geboden in 2 á 3 groepen met plusminus 5-6 deelnemers. Net zoals binnen de dagbesteding is ook binnen het logeren de groepsgrootte afhankelijk van de groepssamenstelling en de zorgintensiviteit van de deelnemers. Voor logeren is er in de nacht ruimte voor maximaal 15 deelnemers. In sommige situaties maken deelnemers gebruik van zowel ons dagbestedingsaanbod als ook het logeraanbod.

Wonen:

Binnen de woonvorm begeleidt 'De Naobere' deelnemers vanaf vijf jaar met psychiatrische problematiek zoals autisme, ADHD, hechtings- en traumaproblematiek. Ook kan er sprake zijn van een licht-verstandelijke beperking. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom de deelnemer niet meer thuis kan wonen. Soms lukt het de ouders niet meer om de deelnemer de zorg te geven die op dat moment nodig is of is de deelnemer uitbehandeld maar is de stap naar huis nog te groot. Anderzijds kan het rugzakje van de deelnemer te vol zitten waardoor het goed is voor de deelnemer om ergens anders een nieuwe start te maken. De duur van het wonen wordt afgestemd op wat de deelnemer nodig heeft, tot en met het bereiken van de maximumleeftijd van 18 jaar. Plaatsing gaat via de Jeugdwet of de Wet Langdurige Zorg.

Er zijn twee woongroepen waar plaats is voor 10 deelnemers. Aan iedere kant van de boerderij zijn er 5 plekken. Eind 2025 zijn 9 plekken bezet (zie schema). In 2025 zijn er 2 deelnemers uitgestroomd en 1 deelnemer is ingestroomd (zie schema hieronder).

Zorgaanbod	Begin januari 2025	Instroom 2025	Uitstroom 2025	Eind december 2025
Dagbesteding	46	2	2	46
Logeren	30	0	4	26
Wonen	10	1	2	9
Totaal	86	3	8	81

Van de 46 deelnemers die naar dagbesteding komen, maken 12 deelnemers ook gebruik van andere zorgvormen. Dat wil zeggen dat de 81 deelnemers in bovenstaande tabel niet helemaal reëel is. Doordat 12 deelnemers gebruik maken van meerdere zorgvormen, ligt het daadwerkelijke deelnemersaantal iets lager, namelijk 70 deelnemers.

Reden uitstroom:

	Verandering hulpvraag	Verandering woonsituatie	Andere reden	Totaal
Dagbesteding	1	-	1	2
Logeren	1	3	-	4
Wonen	2	-	-	2
Totaal	4	3	1	8

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Het aantal deelnemers binnen de Naobere is minimaal afgenomen.

Dagbesteding/logeren:

Dagbesteding: Door een verandering in de zorgvraag hebben wij in 2025 afscheid moeten nemen van één deelnemer binnen de dagbesteding. In 2024 hebben onze medewerkers een bijscholing gevolgd op het gebied van dementie. Op deze manier blijven wij continu kijken naar wat er nodig is om deelnemers zo lang mogelijk passende zorg te kunnen bieden. Ondanks deze inspanningen hebben we helaas moeten besluiten dat we voor één deelnemer met dementie niet langer de juiste ondersteuning binnen de dagbesteding konden bieden.

Daarnaast hebben we afscheid genomen van een deelnemer die voor langere tijd een behandeltraject volgt. Dit traject is op dit moment niet te combineren met deelname aan de dagbesteding.

Logeren: Binnen de logeeropvang hebben drie deelnemers de stap gemaakt naar een woongroep. Twee van hen nemen nog wel deel aan onze dagbesteding, waardoor het contact gedeeltelijk behouden is gebleven. Verder is één deelnemer gestopt, omdat De Naobere niet meer voldoende aansloot bij zijn behoeften. Met name de beperkte aansluiting met andere deelnemers speelde hierin een rol.

Veranderingen doorgevoerd:

In het afgelopen jaar hebben wij geen structurele wijzigingen doorgevoerd in ons zorgaanbod of onze werkwijze. Deze keuze is weloverwogen. Wij merken dat onze doelgroep geleidelijk ouder wordt en dat de ondersteuningsvragen in de loop van de tijd veranderen en soms complexer worden. Dit vraagt niet direct om een andere vorm van zorg, maar wel om een professionele afweging van wat wij kunnen en willen bieden.

Wij blijven dan ook voortdurend evalueren of de zorgvraag van onze deelnemers aansluit bij onze dagbesteding en logeeropvang. Wanneer wij signaleren dat de geboden ondersteuning niet langer passend of toereikend is, gaan wij tijdig in gesprek met ouders of verzorgers. Samen bespreken we de mogelijke vervolgstappen om de deelnemer de best passende en verantwoorde zorg te blijven bieden, zowel binnen de Naobere als daarbuiten.

Samengevat de volgende conclusies:

- De uitstroom van deelnemers in het afgelopen jaar laat zien dat zorgvragen kunnen veranderen en soms de mogelijkheden binnen onze huidige begeleiding overstijgen. Hoewel we actief investeren in deskundigheidsbevordering, zoals de bijscholing dementie, blijkt in de praktijk dat niet elke zorgvraag blijvend binnen onze dagbesteding of logeeropvang kan worden opgevangen.
- Tegelijkertijd blijven wij investeren in deskundigheidsbevordering waar nodig, zodat wij deelnemers zo lang mogelijk passende en verantwoorde zorg kunnen blijven bieden binnen onze mogelijkheden.

Wonen:

Stichting de Naobere is een open setting en hier dient rekening gehouden mee te worden in het aannamebeleid rondom nieuwe deelnemers.

De deelnemers die afgelopen jaar uitgestroomd zijn sloten in eerste instantie goed aan bij de organisatie, de werkwijze en de visie. De ondersteuning paste bij de hulpvraag zoals die toen bestond. In de loop van de tijd veranderde deze hulpvraag echter door omgevingsfactoren én door de eigen ontwikkeling van de deelnemer. Hierdoor ontstonden nieuwe behoeften waar andere vormen van begeleiding of ondersteuning voor nodig bleken te zijn. Hierdoor werd duidelijk dat een vervolgplek of andere aanpak passender was om de verdere ontwikkeling goed te kunnen ondersteunen.

We zien verder, naar aanleiding van de vragen die binnen komen voor wonen, een toename aan deelnemers met meervoudige problematiek, zoals psychische klachten, trauma, ontwikkelingsstoornissen en een gebrek aan stabiele sociale netwerken.

Op voorhand lijkt alle informatie en problematiek duidelijk te zijn, maar soms zien we, na plaatsing, ander gedrag of een andere hulpvraag naar boven komen. Dit maakt dat het soms lastig is om een goede match te vinden wat past voor de deelnemer, de groep en het team.

Veranderingen die doorgevoerd zijn:

We hebben afgelopen jaar het aannamebeleid onder de loep genomen en herschreven in een apart beleidsstuk. Dit is toegevoegd in de bijlage.

Samengevat de volgende conclusies:

- Kritisch blijven of de deelnemer past binnen de huidige groepssamenstelling en het team. En wat de verwachtingen van de deelnemer zelf is.
- Ervoor zorgen dat alle informatie vóór plaatsing bekend is. Als dit vragen oplevert hier opnieuw het gesprek over aangaan.

Bijlagen

- Aannamebeleid

3.3 Personeel

Dagbesteding/logeren:

Personeelsveranderingen en ziekteverzuim:

Helaas hebben we dit jaar ook weer te kampen gehad met ziekteverzuim. Eén collega is voorafgaand aan haar zwangerschapsverlof ziek uitgevallen en was ook na haar verlof opnieuw ziek. Daarnaast zijn twee medewerkers langdurig ziek geweest. Ook het vertrek van vier collega's heeft extra druk gelegd op het team. Om deze ziekte en vertrek op te vangen hebben we gebruik gemaakt van onze vaste Zzp'er (oud-collega), hebben een tweetal stagiaires een 0 uren contract aangeboden gekregen. Een tweetal collega's hebben een contractophoging ontvangen en in de maand november is er een nieuwe medewerker aangenomen.

Deze omstandigheden hebben veel gevraagd van de inzet, flexibiliteit en betrokkenheid van de overige teamleden. Ondanks de personele uitdagingen is het gelukt om de continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen, waar we als team trots op mogen zijn.

Teamuitbreiding en stagiaires:

Om de ziektes en vertrek van enkele medewerkers op te vangen hebben we gebruik gemaakt van onze vaste Zzp'er, inzet oud-collega, hebben een tweetal stagiaires een 0 uren contract aangeboden gekregen. Een tweetal collega's hebben een contractophoging ontvangen en in de maand November is er een nieuwe collega aangenomen.

In 2025 zijn er vier stagiaires ingestroomd en twee stagiaires uitgestroomd. Eén stagiaire heeft haar opleiding met succes afgerond in juni 2025, een tweede stagiair is vroegtijdig gestopt. Een stagiaire vanuit de opleiding MZ heeft haar opleiding vanuit een BOL omgezet in een BBL-traject voor 16 uur per week. De stagiaire vanuit Summa Collega heeft haar stage verlengd met een half jaar en in September 2025 is er een HBO stagiaire gestart vanuit de opleiding *Vaktherapie*.

Functioneringsgesprekken en teamontwikkeling:

Binnen de Naobere is het gebruikelijk om jaarlijks functioneringsgesprekken te voeren met alle medewerkers. Voorafgaand aan deze gesprekken vullen zowel de teamleider als de medewerker het evaluatieformulier in, zodat er concrete onderwerpen aan bod komen. De functioneringsgesprekken beslaan onder andere het algemeen functioneren, de samenwerking binnen het team, opleidingsbehoeften, arbeidsvoorwaarden, communicatie met deelnemers en collega's, en persoonlijke ontwikkeling.

Door de ziekte van twee medewerkers is het niet gelukt om een functioneringsgesprek met desbetreffende medewerkers te plannen. Wel is er gedurende de ziekteperiode intensief, laagdrempelig en direct contact geweest met de betreffende medewerkers, waardoor voortgang, welzijn en functioneren regelmatig zijn besproken.

Naast deze jaarlijkse gesprekken wordt er ook voldoende tijd vrij gemaakt voor gesprekken tussentijds op vraag vanuit zorgboer of vanuit desbetreffende medewerker. Tijdens de teamvergaderingen maken we ruimte voor interactieve werkvormen en zorgen we voor een veilige en vertrouwde omgeving waar medewerkers de punten waar ze tegenaan bespreekbaar maken. Verder hebben er verschillende teambevorderende activiteiten plaatsgevonden, zoals de jaarlijkse kerstborrel, teamuitje, vrijmibo die de samenwerking en de sfeer binnen het team verder hebben versterkt.

Conclusie dagbesteding en logeren:

In- en uitstroom	Aantal medewerkers	Aantal stagiaires
Uitstroom 2025	4	2
Instroom 2025	3	4

ZZP-ers:

Werknemer 1: Contract t/m 08-11-2025 (contract is met 1 jaar verlengd 08-11-2026)

De huidige Zzp'er (oud collega) is vertrouwd bij alle deelnemers en zorgt voor een veilige basis. In 2025 is ze meer ingezet i.v.m. vertrek van enkele medewerkers en door ziektes. Zodra er meer stabiliteit is gekomen in het team wordt de Zzp incidenteel ingezet met het opvangen van enkele diensten.

De ZZP'ers hebben rechtstreeks een contract met de organisatie. Ook met de ZZP'ers is er een jaarlijks evaluatiegesprek om te bespreken hoe het gaat, waar ze tegenaan lopen etc.

Wonen:

Personeelsveranderingen en ziekteverzuim:

In 2025 hebben we alleen te maken gehad met kortdurend ziekteverzuim. Er zijn twee medewerkers vader geworden, waardoor zij enige tijd afwezig zijn geweest door ouderschapsverlof. Dit verlof hebben we opgevangen met het eigen team. Tijdens het verlof, vakanties of kort ziekteverzuim hebben we incidenteel wel gebruik gemaakt van onze vaste ZZP'ers. Dit om tegemoet te komen in de wensen van de medewerkers en om het team te ontlasten.

Het team van Wonen bestaat nu uit 12 medewerkers. De volgende zorgprofessionals zijn vertegenwoordigd. Eigenaar, teamleider, mentor, co-mentor, gastvrouw en een BBL-leerling.

Stagiaires en teamuitbreiding:

In 2025 hebben we één stagiaire gehad (leerjaar 1, opleiding HBO Social Work). Deze stagiaire heeft de stage met positief resultaat afgerond. Deze stagiaire had al een niveau 4 diploma in de zorg afgerond. Normaliter nemen we alleen 3e- of 4e jaar stagiaires aan, in verband met complexe doelgroep en het belang van continuïteit en het opbouwen van een vertrouwensband.

In 2025 hebben we één nieuwe medewerker mogen verwelkomen met een klein contract (8 uur).

Functioneringsgesprekken en teamontwikkeling:

Minimaal één keer per jaar vindt er een officieel evaluatiegesprek plaats met de medewerker.

Daarnaast wordt er nog geregeld met de medewerkers een gesprek gepland om het persoonlijk welzijn te bespreken, inhoudelijk te spreken over begeleiding van de jeugdigen (inhoud van zorg) etc.

Van één medewerker is het evaluatiegesprek verplaatst naar januari 2026 (i.p.v. december 2025).

Aan het begin van het jaar wordt er een planning gemaakt van alle evaluatiegesprekken.

In 2024 zijn we gestart met georganiseerde intervisiebijeenkomsten onder leiding van een gekwalificeerd supervisor. Deze intervisiebijeenkomsten hebben in 2025 verder vorm gekregen. Daarna zijn deze met het eigen team voortgezet. Tijdens deze intervisiebijeenkomsten geven we vorm aan het Bruininksmodel. Dit doen we door stil te staan bij onze eigen professionele rol, ons handelen en de onderliggende overtuigingen. Het model helpt ons om situaties vanuit verschillende perspectieven te bekijken, waardoor we bewuster keuzes maken en beter aansluiten bij de behoeften van de deelnemers. Door ervaringen te delen, kritische vragen te stellen en samen te reflecteren, versterken we niet alleen onze individuele deskundigheid, maar ook de gezamenlijke kwaliteit van het team. Op deze manier groeit het Bruininksmodel uit tot een praktisch en herkenbaar onderdeel van ons dagelijks handelen.

Het 'invullen' van dit model heeft nog de nodige aandacht voor de intervisiebijeenkomsten in 2026. Deze worden 1x per 2 maanden voortgezet.

In januari 2025 heeft er een teamuitje plaatsgevonden waarin elkaar leren kennen en samenwerken centraal stond. Verder hebben er verschillende team bevorderende activiteiten plaatsgevonden, zoals de jaarlijkse kerstborrel en een gezamenlijke lunch.

Conclusie wonen:

In- en uitstroom	Aantal medewerkers	Aantal stagiaires
Uitstroom 2025	0	1
Instroom 2025	1	1 (waaronder 1 stagiaire vanuit uitstroom)

ZZP'ers:

Zzp'er 1: Contract t/m 25-04-2026

Zzp'er 2: Contract t/m 01-04-2026

De vaste ZZP'ers worden alleen ingezet als we het rooster niet rond krijgen met het eigen team van medewerkers. Omdat het gaat om een klein team, waarin medewerkers redelijk grote contracten hebben, is het wel prettig om deze Zzp'ers af en toe te kunnen inzetten. Zij zijn bekend met de Naobere en de deelnemers waardoor het ondertussen al heel eigen is.

Dagbesteding/logeren/wonen:

De ondersteunende diensten zijn uitgebreid met een administratief medewerker. Deze administratieve medewerker heeft ook een zorgachtergrond en combineert de administratieve werkzaamheden met het werken in de gehandicaptenzorg.

3.4 Stagiairs

De Naobere is een erkend leerbedrijf dat studenten graag de mogelijkheid biedt praktijkervaring op te doen.

Dagbesteding/logeren:

In 2025 heeft dagbesteding/logeren verschillende stagiaires mogen verwelkomen.

Lopende stages 2024–2025

- Van september 2024 tot juni 2025 liep een stagiaire van de MBO-opleiding *Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker* (ROC Nijmegen, leerjaar 2, niveau 4) stage binnen de dagbesteding. Deze stagiaire was twee dagen per week aanwezig en heeft haar stage in juni 2025 succesvol afgerond.
- Een stagiaire van de MBO-opleiding *Maatschappelijk Zorg* (Gilde Opleidingen, Venray, leerjaar 2, niveau 4) begon in september 2024 met een BOL-traject bij De Naobere. In februari 2025 heeft zij besloten haar BOL-traject om te zetten naar een BBL-traject, dat zij bij De Naobere voortzet. Zij werkt wekelijks 16 uur op flexibele basis. Het BBL-traject zal naar verwachting tot juni 2026 lopen.
- Een andere stagiaire van de MBO-opleiding *Maatschappelijke Zorg* (Summa College, Eindhoven, leerjaar 2, niveau 4) heeft gekozen om haar tweede leerjaar met een halfjaar te verlengen om meer ruimte te hebben voor haar opdrachten.

Nieuwe stagiaires eind 2025

Eind 2025 zijn er enkele nieuwe stagiaires gestart bij De Naobere:

- HBO-opleiding *Vaktherapie* (HAN Nijmegen, leerjaar 1)
- MBO-opleiding *Social Work* (Gilde Opleidingen, leerjaar 1)

Helaas heeft de stagiaire van de MBO-opleiding Social Work na enkele weken alweer afscheid moeten nemen.

Overige studenten

Naast MBO- en HBO-stagiaires heeft De Naobere ook middelbare scholieren ontvangen voor snuffel- en burgerschapsstages. Tevens heeft een student van de opleiding *Pedagogische Wetenschappen* aan de Radboud Universiteit kennisgemaakt met de doelgroep gedurende 100 uur.

Begeleiding en werkzaamheden

De werkzaamheden van stagiaires worden afgestemd op hun opleiding en leerjaar. Taken omvatten onder andere:

- Begeleiden, ondersteunen en motiveren van deelnemers
- Helpen bij het leggen van contact met anderen
- Dagprogramma aanbieden
- Assisteren bij persoonlijke verzorging
- Inventariseren van hulpvragen
- Deelnemen aan overleggen

Alle werkzaamheden worden uitgevoerd onder supervisie van een professional. Elke stagiaire krijgt een vaste begeleider: MBO-stagiaires worden begeleid door medewerkers met minimaal een MBO-diploma, HBO-stagiaires door een HBO-gekwalficeerde medewerker. Regelmatige begeleidingsgesprekken zorgen ervoor dat stagiaires zich gedurende hun stage verder ontwikkelen.

Wonen:

In 2025 hebben we te maken gehad met één stagiaire. Deze stagiaire is gestart in september (2024) en heeft haar stage afgerond in 2025. Dit stond ook al omschreven in het vorige jaarverslag. De stagiaire was afkomstig van de HAN in Nijmegen. Zij volgde de opleiding HBO Social Work en zat in het eerste leerjaar. Zij had al een diploma op MBO-4 niveau in haar bezit. Zij liep één dag per week stage en haar stage heeft gelopen tot de zomervakantie 2025.

De stagiaire staat altijd met een gediplomeerde professional op de groep. Het kan zijn dat deze gediplomeerde professional even niet aanwezig is op de groep, maar dan is er altijd nog een professional op de andere groep aanwezig. Dit gaat altijd in overleg met de stagiaire en de veiligheid staat voorop. Ten alle tijden ligt de verantwoordelijkheid bij de gediplomeerde professional. De stagiaire voert onder supervisie van de gediplomeerde professional werkzaamheden uit. Binnen het wonen zijn er twee verschillende functies: Jeugdzorgwerker C (HBO werk- en denkniveau) Jeugdzorgwerker D (MBO4 werk- en denkniveau). Afhankelijk van de studie zal de stagiaire werkzaamheden verrichten die horen bij de desbetreffende functie.

Taken en verantwoordelijkheden stagiaires zijn o.a.

- bijdragen leveren aan het opstellen van een plan in samenwerking met de deelnemer
- advies geven over aanpak/methode van de deelnemer
- observeren op de groep
- begeleiden van het groepsdynamisch proces
- het begeleiden/stimuleren en activeren van de individuele deelnemer en resultaten bespreken met betrokkenen
- deelnemen aan overlegvormen etc.

Het verschil tussen een MBO en HBO- stagiaire zit voornamelijk in het opstellen van plannen en het contact met externe instanties. De school bepaald de eisen die gesteld worden voor de praktijkopdrachten op de stageplek. Gedurende de stageperiode wordt de stagiaire begeleid door één vaste stagebegeleider. De stagebegeleider ondersteunt de stagiaire in de ontwikkeling gedurende de praktijkperiode. Dit wordt gedaan door middel van begeleidingsgesprekken 1x per 2 weken. Tussentijds kan er nog een extra gesprek ingepland worden indien noodzakelijk. Onderwerpen in dit gesprek zijn o.a. het functioneren op de groep, casuïstiekbespreking, bespreken opdrachten school, leerdoelen etc. Van deze gesprekken worden verslagen gemaakt

3.5 Vrijwilligers

De Naobere beschikt nog steeds over een mooi stabiel team van 16 vrijwilligers. Die zich inzetten op verschillende vlakken zoals onderhoud gebouwen erf en tuin, technische ondersteuning en ondersteunen bij activiteiten en op het gebied van vervoer. Gemiddeld besteden zij 3 uur per week aan hun taken.

De vrijwilligers zorgen voor een goede uitvoering van de afgesproken werkzaamheden, waaronder:

- Het bieden van adequate ondersteuning en begeleiding aan deelnemers bij activiteiten
- Het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden in de gebouwen, in de tuin en op het erf
- Het veilig vervoeren van deelnemers
- Het ondersteunen van het team bij technische zaken, zoals computer, elektronica en telefoons
- Het bieden van beleidsmatige ondersteuning aan leidinggevenden, indien gevraagd

Elke vrijwilliger wordt gekoppeld aan een contactpersoon die hen in de eerste periode goed informeert en introduceert binnen de organisatie. Deze contactpersoon fungeert als het eerste aanspreekpunt voor de vrijwilliger. Elk jaar wordt er een evaluatieformulier ingevuld en indien gewenst een gesprek met de zorgboer waarbij eventuele opmerkingen meteen worden opgepakt. Alle vrijwilligers die direct met deelnemers werken, beschikken over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

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

2025 was een bewogen jaar. We kregen te maken met het vertrek van collega's en momenten van ziekte, wat opnieuw veel vroeg van onze flexibiliteit en onderlinge samenwerking. Tegelijkertijd waren er ook mooie en waardevolle gebeurtenissen, zoals het vieren van vaderschap binnen het wonen, verhuizingen, zwangerschappen en het verwelkomen van nieuwe collega's en stagiaires. Dit zijn dan ook de momenten die ons eraan herinneren dat we niet alleen collega's zijn, maar ook mensen die lief en leed met elkaar delen.

Om de zorg voor onze deelnemers te kunnen blijven waarborgen, hebben we waar nodig zzp'ers ingezet. Daarnaast hebben collega's hun contracturen opgehoogd en hebben we stagiaires de mogelijkheid geboden om via een 0-urencontract betrokken te blijven bij onze organisatie. Deze bereidheid om mee te denken en bij te springen laat zien hoe groot de betrokkenheid binnen ons team is.

Ondanks de wisselingen kunnen we met overtuiging zeggen dat de zorg altijd is doorgegaan. De toewijding voor onze deelnemers stond en staat voorop. Daar mogen we met elkaar trots op zijn. Iedere medewerker, stagiaire en vrijwilliger levert op zijn of haar eigen manier een waardevolle bijdrage, en samen dragen we elke dag opnieuw de zorg met aandacht, professionaliteit en hart voor onze deelnemers.

In het nieuwe jaar en de toekomst blijven we actief aan onze teamontwikkeling werken, hopen we het ziekteverzuim verder omlaag te krijgen en te houden en te zorgen voor stabiliteit binnen het team.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

De zorgvisie ligt altijd ten grondslag aan het opleidingsplan. De scholingen en opleidingen die georganiseerd worden binnen de Naobere zijn gericht op verbetering en verdieping van de zorg en het blijven (door)ontwikkelen van de werknemer, zowel op team- als individueel niveau. Daarnaast richt scholing zich op voorwaardenscheppende aspecten zoals veiligheid, hygiëne en fysieke belasting.

Dagbesteding/logeren:

Het opleidingsdoel voor dagbesteding en logeren in 2025 was gericht op het updaten en verfrissen van de kennis rondom BHV/EHBO, sondevoeding en medicatie.

Scholing BHV/EHBO: medewerkers van dagbesteding en logeren hebben deelgenomen aan de scholing BHV of EHBO. Over deze scholing waren alle deelnemers positief.

Scholing sondevoeding: medewerkers van de dagbesteding en het logeren hebben deelgenomen aan de scholing. Het eerste gedeelte was een herhaling met theorie en praktijk voor de medewerkers die al geruime tijd sondevoeding toedienen. Het tweede gedeelte was georganiseerd voor de nieuwe medewerkers waarin meer theorie en praktijk naar voren kwam. Doel: verfrissing en nieuwe kennis verwerven is behaald door de medewerkers.

Scholing 'inleiding in de geneesmiddelleer en werken met psychofarmaca' is gevolgd door de medewerkers van de dagbesteding en het logeren. De scholing sloot aan bij de vraag van de Naobere en bij de medicatie die op dat moment wordt gegeven. Het was een interactieve bijeenkomst met veel inbreng van de medewerkers. Ook is de algemene kennis over medicatie weer opgefrist.

Alle opleidingsdoelen voor de dagbesteding en logeren zijn behaald en we kunnen stellen dat er voldoende kennis en vaardigheden binnen het team aanwezig zijn

Wonen:

In het vorige jaarverslag stond vermeld dat de vier medewerkers die de scholing Verbindend Gezag & Geweldloos Verzet nog niet gevolgd hadden deze ingepland zouden worden voor 2025. In 2025 hebben twee van de vier medewerkers deze scholing ook gevolgd. Rooster technisch bleek het lastig weg te zetten en de twee medewerkers die de scholing niet hebben gevolgd in 2025 zijn nog bezig met een andere studie.

Doelstelling blijft dat alle medewerkers binnen het wonen de jeugdigen vanuit het principe van GV & VG de deelnemers begeleiden.

In 2025 zijn de begeleidde intervisiebijeenkomsten voortgezet. Daarna zijn deze intervisie bijeenkomsten binnen het team verder georganiseerd. Begin 2025 hebben alle medewerkers BHV en/of EHBO gevolgd bij de nieuwe aanbieder. De reacties waren erg positief na afloop.

De mentoren van het wonen hebben de scholing; 'Werken met een meldcode' gevolgd en zijn hiervoor geslaagd.

In 2026 zullen de co-mentoren de filmpjes doorlopen van deze scholing. De medewerkers zijn op de hoogte van de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. De meldcode is ten alle tijden terug te vinden in het kwaliteitssysteem.

De scholing 'inleiding in de geneesmiddelleer en werken met psychofarmaca' heeft in 2025 plaatsgevonden. Omdat er weinig deelnemers medicatie slikken en er weinig verandert zal deze scholing 1x per 2 jaar plaats gaan vinden.

Vlaggensysteem. Eén medewerker binnen het team is bekend met deze interventie. Deze medewerker heeft informatie gegeven door middel van een powerpoint-presentatie en casuïstiekbespreking over deze interventie. Het Vlaggensysteem biedt professionele opvoeders die met kinderen en jongeren werken een interventie om seksueel gedrag te beoordelen, het te bespreken met collega's en de kinderen en jongeren zelf, en om gepast te reageren.

Er heeft een digitale scholing plaatsgevonden; veilig zorg voor leidinggevenden.

Vanuit deze scholing zijn een aantal acties gekomen waar we in 2026 mee aan de slag willen gaan.

Eind 2025 is er nog een pilot geweest voor de scholing: 'Omgaan met grensoverschrijdend gedrag op de zorgboerderij'. Hier heeft de meewerkend teamleider van wonen aan deelgenomen samen met een medewerker van wonen.

Vanuit deze pilot hebben beiden medewerkers nieuwe dingen geleerd die toepasbaar zijn in de praktijk, maar wordt er géén meerwaarde gezien om deze scholing voor het hele team aan te bieden.

Acties

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

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Opleidingsdoelen komende jaren:

In 2026 staat professionele ontwikkeling binnen wonen, dagbesteding/logeren centraal. Vanuit onze gezamenlijke ambitie om deelnemers optimale ondersteuning te bieden, richten de opleidingsdoelen zich op een stuk herhaling van gevolgde cursussen maar ook op het versterken van de vakbekwaamheid door middel van nieuw aanbod.

De volgende scholingen staan voor 2026 op de planning.

Naam scholing	Aantal medewerkers wonen	Aantal medewerkers DB/LH	Wanneer?
Basis BHV	2	3	Maart/april
Herhaling BHV	7	5	Maart/april/mei
Herhaling EHBO	2	11	Maart/april
Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet	2	0	Midden/eind 2026
Vrijheidsbeperkende maatregelen	12	0	Maart 2026
Werken met een meldcode (co-mentoren)	5	0	
Scholing medicatie dagbesteding en logeren	0	19	Mei/Juni

Allereerst is actuele kennis van veiligheid en eerste hulp essentieel. De scholing BHV en EHBO zorgt ervoor dat medewerkers adequaat kunnen handelen bij calamiteiten en medische situaties. Dit vergroot de fysieke veiligheid van deelnemers en draagt bij aan een veilig leef- en werkomgeving. De scholing medicatie zorgt voor kennis rondom de verschillende geneesmiddelengroepen, waar alert op te zijn en hoe te handelen bij medicatiefouten.

Vanuit het wonen gaan twee medewerkers de basis BHV volgen.

Er is ook een medewerker die de BHV-scholing vanuit zijn andere werk volgt.

Daarnaast is deskundigheid op het gebied van gedragsbeïnvloeding en pedagogisch handelen van groot belang. De scholing Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet ondersteunt medewerkers bij het omgaan met grensoverschrijdend gedrag op een professionele, de-escalerende en relatiegerichte manier. Dit bevordert een positief pedagogisch klimaat en versterkt de samenwerking met ouders en het netwerk.

Deze basismethodiek is door twee medewerkers nog niet gedaan en wordt in 2026 gepland.

Kennis van wet- en regelgeving, zoals rondom vrijheidsbeperkende maatregelen, is noodzakelijk om zorgvuldig, verantwoord en conform de geldende kaders te handelen.

Tot slot vraagt het werken met deelnemers van het wonen om alertheid op signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling. Scholing in het werken met de meldcode versterkt de signaleringsvaardigheden en ondersteunt hen bij het zorgvuldig doorlopen van de stappen die nodig zijn om de veiligheid van deelnemers te waarborgen.

Door te investeren in zowel herhaling van bestaande kennis als in nieuwe scholing, blijven medewerkers bekwaam, zelfverzekerd en professioneel handelen. Dit draagt direct bij aan de kwaliteit van zorg en begeleiding die wij in 2026 willen blijven garanderen.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Ons belangrijkste opleidingsdoel is het bevorderen van de deskundigheid van onze medewerkers, zodat wij blijvend een hoge kwaliteit van zorg kunnen bieden. Om dit doel gestructureerd en doelgericht te realiseren, werken wij met een vaste scholingscyclus waarin behoeftebepaling, uitvoering en evaluatie centraal staan.

Proces van scholing en ontwikkeling

1. In kaart brengen van de opleidingsbehoefte

Tijdens het jaarlijkse evaluatiegesprek bespreken wij actief de ontwikkelbehoeften van medewerkers. Hierbij kijken wij zowel naar individuele leerwensen als naar teamgerichte behoeften. Daarnaast analyseren wij veranderingen in de hulpvraag van onze deelnemers om te bepalen welke aanvullende kennis en vaardigheden nodig zijn.

2. Stellen van doelen

Op basis van de geïnventariseerde behoeften formuleren wij concrete leerdoelen. Deze doelen sluiten aan bij zowel persoonlijke ontwikkelplannen als bij de organisatiedoelstellingen en de veranderende zorgvraag.

3. Volgen van training

Wanneer meerdere medewerkers dezelfde scholingsbehoefte hebben, onderzoeken wij of er voldoende tijd, ruimte en budget beschikbaar is om scholing te organiseren. Indien dit haalbaar is, selecteren wij een passende aanbieder die inhoudelijk aansluit bij onze praktijk.

4. Evalueren

Na afloop van iedere scholing evalueren wij de inhoud, toepasbaarheid en opbrengst. We bespreken of de leerdoelen zijn behaald en hoe de opgedane kennis wordt toegepast in de praktijk.

5. Vaststellen van nieuwe behoeften en doelen

De evaluatie vormt het startpunt voor een nieuwe ontwikkelcyclus. Eventuele nieuwe leerbehoeften worden vastgesteld en opgenomen in de planning voor het komende jaar.

Wat wij het afgelopen jaar hebben geleerd

In 2025 hebben wij geleerd dat het cruciaal is om scholingsaanbieders kritisch te blijven beoordelen op de aansluiting bij de praktijk. De eerdere aanbieder van BHV- en EHBO-scholingen sloot onvoldoende aan bij de behoeften van het team. Daarom hebben wij in 2025 een nieuwe aanbieder geselecteerd wat een succes is gebleken.

Ook hebben we deelgenomen aan een aantal scholingen die als pilot diende vanuit het CLZ.

Je leert altijd nieuwe dingen maar je moet ook kritisch blijven kijken of het een aanvulling en meerwaarde is voor de medewerkers en het werken op de groepen. De conclusie is dan ook dat de focus beter kan liggen op het borgen van gevolgde trainingen/scholingen en kritisch te blijven afwegen wat medewerkers nodig hebben en waar op dat moment ruimte voor is.

We evalueren de gevolgde scholingen meestal met de aanbieder aan het einde van de gevolgde scholing. Dit gebeurt soms met een vragenlijst waardoor het voor de organisatie nog niet duidelijk is hoe de scholing ervaren is. Dit wordt meegenomen in het actieplan voor 2026. (actie)

Acties

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

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Dagbesteding/logeren:

Binnen de dagbesteding en het logeren wordt jaarlijks, indien mogelijk gezien de mate van beperking van de deelnemer, een evaluatiegesprek met de deelnemer gehouden. Daarnaast wordt er jaarlijks minimaal één evaluatiegesprek gevoerd met de ouders/verzorgers van de deelnemer en eventuele andere betrokken professionals. Deze gesprekken worden geleid door de persoonlijk begeleiders van de Naobere, waarbij het algehele welzijn van de deelnemer centraal staat. Bij nieuwe deelnemers vindt er na 2 tot 3 maanden (afhankelijk van de frequentie van dagbesteding/logeren) een evaluatiegesprek plaats met de ouders/verzorgers en indien van belang andere betrokken professionals. Dit gesprek is bedoeld om te evalueren en gezamenlijk te beoordelen of de Naobere een passende plek is voor de deelnemer.

Tijdens de evaluatiegesprekken worden verschillende onderwerpen besproken, zoals de geboden ondersteuning en begeleiding, zorg en verzorging, communicatie en informatie, en de omgang met ouders/verzorgers. Verder komen kwaliteit, organisatie en randvoorwaarden aan bod, en krijgen ouders/verzorgers en eventuele andere betrokken professionals de ruimte om eigen onderwerpen in te brengen. Ook het begeleidingsplan wordt tijdens het gesprek besproken.

De resultaten van de evaluatie worden op schrift gesteld en gedeeld in het teamoverleg. Waar nodig worden de begeleidingsdoelen aangepast op basis van de evaluatie. Tussentijdse evaluaties kunnen plaatsvinden op verzoek van ouders/verzorgers of op initiatief van de Naobere. Alle deelnemers met een WLZ-indicatie hebben recht op twee evaluaties per jaar, tenzij de deelnemer of wettelijke vertegenwoordiger aangeeft dat één evaluatie per jaar voldoende is. Dit wordt dan vastgelegd in het begeleidingsplan en ondertekend door ouders/verzorgers, de deelnemer en de teamleider.

Wat betreft de begeleidingsdoelen van het afgelopen jaar kunnen we stellen dat deze voor de deelnemers van dagbesteding en logeren goed zijn afgestemd op de behaalde resultaten. Uit de evaluaties blijkt duidelijk of de ingezette begeleiding effect heeft gehad. De doelen zijn in samenwerking met ouders geëvalueerd en besproken tijdens teamoverleggen. We zijn tevreden over de zichtbare trends en effecten van de begeleiding, aangezien deze grotendeels in lijn zijn met de verwachtingen en de behoeften van de deelnemers.

Toch blijft het rapporteren van de begeleidingsdoelen een belangrijk aandachtspunt voor medewerkers. Ondanks de implementatie van Carefriend (ECD) wordt het rapporteren op deze doelen nog regelmatig vergeten. In de algemene agenda staat dagelijks een herinnering om medewerkers eraan te herinneren de doelen te rapporteren. Het blijkt dat in de ene periode hier meer aandacht aan wordt besteed dan in de andere.

Medewerkers moeten daarom regelmatig door de teamleider of persoonlijk begeleiders worden herinnerd, zodat de voortgang van de doelen goed kan worden geëvalueerd. We hopen in de toekomst een manier binnen Carefriend te vinden die het rapporteren van begeleidingsdoelen eenvoudiger maakt, zodat dit minder snel wordt vergeten.

Kijkend naar de rapportage van het afgelopen jaar, kunnen we stellen dat hier absoluut verbetering in zichtbaar is.

Wonen:

Binnen het wonen hebben we te maken met verschillende evaluatiegesprekken die betrekking hebben op de deelnemer en het netwerk. Hieronder worden de verschillende vormen aangegeven:

Werkwijze begeleidingsplan: Er vinden jaarlijks twee evaluatiegesprekken plaats met de deelnemer, wettelijk vertegenwoordiger, gecertificeerde instelling (BJZ/WSG), ouder(s) eventueel, mentor van de deelnemer, meewerkend teamleider, gedragskundige, verwijzer en eventueel overige betrokken instanties. Het gaat hier over een begeleidingsplanbespreking en een evaluatie.

Onderwerpen die aan bod komen zijn:

- Algemeen welzijn van de deelnemer
- Hulpverleningsgeschiedenis
- Betrokken instanties en samenwerkingsafspraken
- Social Media
- Medicatie
- (Sociaal) netwerk
- Persoonlijke afspraken
- 6 pijlers van positieve gezondheid (lichaamsfuncties, mentaal welbevinden, zingeving, kwaliteit van leven, meedoen, dagelijks leven)

Dit plan wordt door de mentor geschreven. Belangrijk dat de deelnemer hierin mee wordt genomen. De deelnemer geeft zelf aan, aan welke doelen hij/zij wil werken. De RIE wordt tijdens deze bespreking ook geëvalueerd en bijgesteld. Dit plan wordt ondertekend door wettelijk vertegenwoordiger, gedragsdeskundige en deelnemer (vanaf 12 jaar) en wordt vervolgens besproken in de teamvergadering.

Tussentijdse evaluaties: Tussentijdse evaluaties kunnen plaatsvinden op verzoek van ouders, andere betrokken instanties etc. In de beginperiode na plaatsing van een deelnemer vindt er wekelijks afstemming plaats.

Met alle deelnemers zijn minimaal 2x per jaar een evaluatiegesprek. We hebben één deelnemer met een WLZ-indicatie waar ook voldoende (meer als 2) evaluatiegesprekken mee zijn geweest.

Werkwijze tevredenheid deelnemer: De mentor bespreekt 1x per jaar de ingevulde tevredenheidslijst met de deelnemer. Voor de deelnemer onder de 12 jaar wordt een aparte lijst ingevuld. De mentor zet acties uit voor verbeteringen en laat dit terug komen in de teamvergadering.

Werkwijze tevredenheid wettelijk vertegenwoordiger: De meewerkend teamleider is verantwoordelijk voor de evaluatie met de wettelijk vertegenwoordiger.

De meewerkend teamleider zet acties uit voor verbeteringen en laat dit terug komen in de vergadering.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Dagbesteding/logeren:

Jaarlijks vindt er een evaluatiegesprek plaats met ouders/verzorgers en andere betrokkenen. Indien nodig sluit de gedragskundige betrokken vanuit CLZ ook aan tijdens de gesprekken. Tijdens deze evaluatie wordt het begeleidingsplan besproken en worden de gestelde begeleidingsdoelen geëvalueerd. De conclusie van de afgelopen evaluaties is dat ouders en betrokkenen zeer tevreden zijn over De Naobere en de geboden begeleiding. De begeleidingsdoelen worden beoordeeld als behaald, deels behaald of niet behaald. Op basis van deze evaluatie wordt het begeleidingsplan waar nodig aangepast en worden nieuwe doelen geformuleerd, passend bij de ontwikkeling en ondersteuningsbehoefte van de deelnemer.

Naast het jaarlijkse evaluatiemoment ervaren ouders voldoende ruimte om tussentijds te evalueren. Dit gebeurt onder andere tijdens (soms dagelijkse) overdrachtmomenten, telefonisch contact of via e-mail. Open communicatie blijkt hierin de sleutel. Het contact met de woongroepen zijn kort en laagdrempelig; bijzonderheden of aandachtspunten worden direct besproken en waar nodig uitgezet.

Uit de evaluaties in 2025 komen weinig verbeterpunten naar voren. Eventuele aandachtspunten worden gerapporteerd in het ECD, besproken binnen het team en indien nodig pakt de zorgboer deze aandachtspunten met ouders/betrokken verder op. De evaluaties zorgen ervoor dat we als professionals scherp blijven over de zorg die we leveren, de individuele ontwikkeling van de deelnemers goed blijven volgen en deze indien nodig aanpassen en/of veranderen.

Zowel binnen de dagbesteding/logeren als ook binnen het wonen blijft het rapporteren op doelen door medewerkers nog een aandachtspunt. Dit wordt opgenomen als actie.

Wonen:

Evaluatie wettelijk vertegenwoordiger

Ouder(s) of wettelijk vertegenwoordiger van de deelnemer worden uitgenodigd voor een evaluatie waar het gaat over de zorg voor de deelnemer. Ouders hebben er in veel gevallen niet voor gekozen om hun kind bij een woongroep te laten wonen. Dit is soms een lastig onderwerp omdat ouder(s) het liefste hebben dat hun zoon/dochter thuis woont. We merken dat de ouder(s) of wettelijk vertegenwoordigers wel aan durven te geven waar ze tegenaan lopen. Ze wachten hiermee vaak niet tot het evaluatiemoment. Dit ervaren we als prettig zodat we op dat moment hier op in kunnen spelen. Het gaat hierbij vaak om een verheldering van wat er op de groep gebeurd is of wat er wel of niet geregeld is in de zorg voor de deelnemer. Tussendoor is er regelmatig telefonisch contact. Dit verschilt per deelnemer maar gemiddeld 1x per week. Hiermee komen ze soms ook met tips/adviezen. We vinden het belangrijk om goed te luisteren naar de ouder(s), dat zij hun visie op de zorg kunnen geven en we samen bekijken wat de haalbaarheid hiervan is. Het afgelopen jaar is gebleken dat er een fijne samenwerking is geweest en dat de dingen die speelden direct opgepakt werden. Soms vinden ouder(s) het lastig dat de Naobere een andere visie heeft op opvoeden als dat ouder(s) dit gedaan zou hebben. Het is goed om dit te horen van elkaar en hierop te reflecteren. Helaas komt het soms voor dat dit niet samenkomt en hierover verschil van visie en mening blijft bestaan.

Ouder(s) of wettelijk vertegenwoordigers vinden het ook niet altijd noodzakelijk om apart nog te gaan zitten om te evalueren.

Wat er terug gehoord wordt is dat ze de huiselijkheid binnen de woonsetting als prettig ervaren. Het gevoel dat hun kind niet in een 'instelling' woont. Ook de kleinschalige groepen en het vast team van medewerkers wordt als positief gezien.

Het algemeen evaluatieformulier is herschreven voor het wonen, zodat dit beter aansluit op de situatie bij het wonen. In de praktijk is dit ook gebleken (zie bijlage). Dit was een actiepunt naar aanleiding van het vorige jaarverslag.

Evaluatie begeleidingsplan

Begeleidingsdoelen worden geëvalueerd tijdens de begeleidingsplanbespreking. Doelen zijn behaald, worden gecontinueerd, blijken niet haalbaar of worden bijgesteld op de situatie.

Het rapporteren op doelen door medewerkers blijft, net als vorig jaar, nog een aandachtspunt.

De mentor van de deelnemer haalt de evaluatie van de doelen ook uit de rapportage. Als dit niet goed weggezet wordt het evaluatieproces van de doelen bemoeilijkt.

Het rapporteren op doelen is meerdere keren besproken in teamvergaderingen, overdracht e.d. Ook staat dit structureel dagelijks op de agenda, maar vooralsnog heeft dit nog niet tot het gewenste resultaat geleid. Dit maakt dat de organisatie kritisch moet gaan kijken naar dit proces en wat er voor nodig is om dit te bewerkstelligen (actie).

Overige evaluatiegesprekken

Verder worden ouder(s)/wettelijk vertegenwoordiger altijd uitgenodigd bij overige evaluaties en gesprekken die plaatsvinden. Enkele voorbeelden hiervan zijn; evaluatiegesprekken op school, evaluatiegesprekken bij betrokken hulpverleningsorganisaties (extern), evaluatiegesprekken bij de Naobere, begeleidingsplanbespreking deelnemer etc.

In de praktijk zien we dat er voldoende evaluatiegesprekken zijn. Deze worden ook geïnitieerd door externe betrokkenen.

Evaluatie deelnemer

De evaluatie en tevredenheid van de deelnemer komt verderop in het jaarverslag nog aan bod.

Bijlagen

- Evaluatieformulier wonen

5.3 Inspraakmomenten

Ouderraad:

In 2025 hebben er twee vergaderingen met de ouderraad plaatsgevonden (mei en november 2025). De ouderraad is vertegenwoordigd door ouders van deelnemers van de dagbesteding, het logeren en van het wonen. Daarnaast sluiten alle zorgboeren en de teamleidster van het wonen aan tijdens dit overleg moment. Er wordt een agenda voorafgaande gemaakt die gezamenlijk opgesteld wordt. Vaste agendapunten die aan bod komen zijn:

- bespreken vorige notulen en actiepunten
- veiligheid/mic-meldingen
- nieuws en ontwikkelingen
- personele update
- rondvraag

Voor het jaar 2025 zijn onderstaande aanvullende onderwerpen aan bod gekomen:

- Brand van 8 februari
- Nieuwe BHV aanbieder
- WTZA/raad van Toezicht
- Inspraakmomenten deelnemers
- NL doet
- bouw nieuwe loods
- werkprocessen en communicatie
- sfeer binnen de Naobere

De ouderraad in 2025 werd wederom als zeer positief en waardevol ervaren. De ouders zorgen voor een open blik van buitenaf en dit levert een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van zorg en begeleiding. De ouders brengen een constructieve en kritische blik mee en geven de Naobere verschillende tips en adviezen. De open communicatie binnen de ouderraad zorgt voor een veilige setting waarin feedback gedeeld kan worden en waarin ruimte is voor dialoog. Deze samenwerking draagt bij aan transparantie en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de Naobere.

Inspraakmomenten dagbesteding/logeren:

Binnen de dagbesteding en het logeren hebben in de maanden: april, mei, juni, september en november verschillende inspraakmomenten plaatsgevonden. Enkele deelnemers van de dagbesteding of het logeren sloten aan bij dit overleg en werd begeleidt door een medewerker van de Naobere. De onderwerpen die tijdens de inspraakmomenten met deelnemers besproken worden, worden aangedragen door de deelnemers en/of medewerkers. Zoals ieder ander willen ook de deelnemers de kans krijgen om zich gezien en gehoord te voelen. Middels de inspraakmomenten krijgen de deelnemers de mogelijkheid om kritisch te kijken naar de geboden zorg. Op deze wijze proberen wij als Naobere zoveel mogelijk aan te sluiten bij de vraag/wens van de deelnemers.

Onderstaande thema's/onderwerpen zijn aan bod gekomen:

- Begeleiding en vrijwilligers
- Activiteiten
- Huisregels/afspraken
- Eten/drinken

Resultaten uit de inspraakmomenten worden teruggekoppeld naar de medewerkers tijdens het teamoverleg en/of middels de rapportage om vervolgens hierop (indien nodig) acties uit te zetten. Over het algemeen kunnen we zeggen dat de deelnemers erg positief zijn over de Naobere en we deze overlegmomenten als waardevol zien. De uitkomst van het overleg is sterk afhankelijk van het thema maar ook van het niveau van desbetreffende deelnemers.

Enkele acties/aandachtspunten die voorgekomen zijn uit de inspraakmomenten van 2025 zijn:

- Activiteiten bedenken voor bezoekers met hoger niveau, zo ook ideeën om te bereiden tijdens kookactiviteit
- Alert blijven op de veiligheid en inchecken bij de deelnemer.
- Bij de fruitboer wordt er door de begeleiding opgelet om meer variatie in fruit te halen
- De ijsweek die gemist is dit jaar, staat in de agenda in het voorjaar om een keer op te pakken.
- De begeleiding houdt rekening met de bedtijden van de loges omdat ze niet te vroeg naar bed willen en ook niet te vroeg wakker gemaakt willen worden in de weekenden.

Inspraakmomenten wonen:

Bij het wonen is er iedere maand een inspraakmoment. Dit op de donderdag vooraf gaande de teamvergadering op de vrijdag.

Dit inspraakmoment wordt op beiden groepen, afzonderlijk van elkaar, gehouden. Er is één begeleider aanwezig en de deelnemers op de groep. Van deze inspraakmomenten wordt een verslagje gemaakt en dit wordt besproken tijdens de teamvergadering. Hier bespreken we samen of er acties uitgezet moeten worden en door wie.

Hieronder volgt een samenvatting van de gehouden inspraakmomenten van 2025 door middel van tips en tops.

Tips:

- De deelnemers willen vaker noodles eten en als ze er niet zijn willen ze deze mogen inhalen op een andere dag
- De deelnemers vinden dat de WIFI te vroeg uit gaat in de avond
- Enkele deelnemers vinden dat er weer chocomel besteld moet worden bij de boodschappen
- Enkele deelnemers geven aan dat ze graag meer schermtijd op een dag willen
- Er zijn enkele deelnemers die meer gezelligheid willen creëren in de woonkamer (kleur op de muur, gordijnen etc.)
- Er zijn deelnemers die meer spelateriaal willen op de groep zodat ze spelletjes kunnen gaan doen
- De deelnemers willen graag een groeps laptop
- Er is één deelnemer die heeft aangegeven liever een cadeaubon te willen dan een cadeautje met zijn verjaardag. Dit zodat de deelnemer kan sparen of aan iets besteden wat hij/zij graag wil hebben
- Er is één deelnemer die niet meer wil dat ze op elkaars schermjes zitten
- Er zijn deelnemers die het niet prettig vinden dat één deelnemer zich niet aan de regels houdt op de groep (opruimen van spullen, schermgebruik onder het eten)
- Er zijn enkele deelnemers die aangeven vaker even te willen spuien over hetgeen ze dwars zit over de dynamiek op de groep
- Er zijn twee deelnemers die graag vissen willen.

Tops:

- Sfeer in de groep is beter geworden sinds dat er één deelnemer een andere woonplek heeft gekregen
- Het pesten op één woongroep is regelmatig gespreksonderwerp geweest. We zien dat de gesprekken een positief effect hebben gehad op de groep.

Acties die uitgevoerd naar aanleiding van de tips:

- Er is een groeps laptop gekomen waarbij deelnemers gebruik van kunnen maken na overleg met de begeleiding
- Er zijn gordijnen gekomen op beiden groepen om meer sfeer in de woonkamer te creëren
- Er zijn met kerstmis/sinterklaas spellen gekocht voor beiden groepen om meer groepsactiviteiten te gaan doen
- Er is een collega die samen met de deelnemers de woonkamer op gaat frissen door middel van verven en accessoires
- Op één groep is de afspraak gemaakt dat ze niet meer op de laptop/gsm van elkaar mogen zitten
- Een deelnemer is naar een andere woonvorm gegaan. De deelnemer waar andere jeugdigen veel 'last' van hadden
- De deelnemer die graag een cadeaubon wilde voor zijn verjaardag heeft deze gekregen.

Voor de rest zijn er ook nog thema's aan bod gekomen. Ze zijn met elkaar in gesprek gegaan over verschillende onderwerpen. De begeleider op de groep heeft het gesprek geleid en vragen gesteld aan de jeugdigen over dit onderwerp en gezorgd dat er een gesprek onderling ontstond.

Enkele thema's die besproken zijn;

- Sfeer en groepsdynamiek
- Pesten (meerdere keren besproken op één groep)
- Seksualiteit; dit naar aanleiding van een spel. (Seks is meer... Ganzenbord)
- Hygiëne
- Schermtijd
- Activiteiten en uitstapjes

Toch hebben we geconcludeerd dat er een meer uniforme werkwijze en verslaglegging dient te komen om de inspraakmomenten op een goede manier vorm te geven. Bij de conclusie 6.4 gaan we hier dieper op in.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusie ouderraad:

De ouderraad in 2025 werd wederom als zeer positief en waardevol ervaren. De ouders zorgen voor een open blik van buitenaf en dit levert een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van zorg en begeleiding. De ouders brengen een constructieve en kritische blik mee en geven de Naobere verschillende tips en adviezen. De open communicatie binnen de ouderraad zorgt voor een veilige setting waarin feedback gedeeld kan worden en waarin ruimte is voor dialoog. Deze samenwerking draagt bij aan transparantie en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de Naobere.

Voor 2026 staan er weer twee ouderraden gepland. Tijdens de ouderraad van november 2026 sluit de Raad van Toezicht aan. Een eerste kennismaking met elkaar om van hieruit elkaar rol en verantwoordelijkheden uit te leggen en zodat men weet waar een ieder bij terecht kan met eventuele vragen.

Na het opstellen van de nieuwe medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement is het belangrijk om de ouderraad nog een actievere rol te laten spelen binnen de organisatie.

Conclusie inspraakmomenten dagbesteding en logeren:

De resultaten uit de inspraakmomenten worden teruggekoppeld naar de medewerkers tijdens het teamoverleg en/of middels de rapportage om vervolgens hierop (indien nodig) acties uit te zetten. Over het algemeen kunnen we zeggen dat de deelnemers erg positief zijn over de Naobere en we deze overlegmomenten als waardevol zien. De uitkomst van het overleg is sterk afhankelijk van het thema maar ook van het niveau van desbetreffende deelnemers. De frequentie is voldoende en we zijn ook tevreden over de invulling van de overlegmomenten.

Conclusie inspraakmomenten wonen:

Zoals in de vorige paragraaf al kort benoemd, hebben wij geconcludeerd dat er behoefte is aan een meer uniforme werkwijze en verslaglegging rondom de inspraakmomenten. In de praktijk bleek dat de verslaglegging onvoldoende houvast bood om na verloop van tijd terug te kunnen zien welke onderwerpen waren besproken en welke acties hieruit zijn voortgekomen. Daarnaast gaf iedere medewerker op zijn of haar eigen manier invulling aan deze momenten, wat zorgde voor verschillen in aanpak en uitwerking.

Ook merkten we dat het voor medewerkers soms lastig was om vernieuwende of verdiepende onderwerpen in te brengen. Voor deelnemers ontbrak bovendien een duidelijke terugkoppeling over wat er met hun inbreng werd gedaan, waardoor de cirkel van inspraak niet altijd werd afgerond.

Deze bevindingen hebben geleid tot het opstellen van een beleidsstuk, gekoppeld aan een vaste agenda (zie bijlage). Hiermee borgen we een eenduidige werkwijze, duidelijke verslaglegging en structurele terugkoppeling richting de deelnemers.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Beleid inspraakmoment wonen
- Agenda inspraakmomenten 2025 en 2026

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Dagbesteding en logeren:

In oktober 2025 is de tevredenheidsmeting ingevuld door ouders/verzorgers en/of deelnemer (afhankelijk van het ontwikkelingsniveau van de deelnemers). We maken gebruik van het tevredenheidsinstrument via Carefriend. Dit instrument is niet voldoende toereikend voor alle deelnemers (gezien hun ontwikkelingsniveau) waardoor we ons eigen opgestelde meetinstrument inzetten voor enkele deelnemers. Bij het aanbieden van ons eigen opgestelde meetinstrument proberen we aan te sluiten bij het ontwikkelingsniveau van de deelnemer. Dit doen we door het vereenvoudigen van de vraagstellingen en het toepassen van smiley's en kleuren in het meetinstrument. Aangezien dit voor sommige deelnemers te kinderlijk is, hebben we ook een meetinstrument zonder smiley's en kleuren. Daarnaast zijn er ook nog deelnemers bij wie het überhaupt niet mogelijk is een tevredenheidsmeting uit te voeren vanwege hun ontwikkelingsniveau.

Respons tevredenheidslijsten:

In totaal zijn er 61 vragenlijsten verstuurd naar deelnemers en vertegenwoordigers. Hiervan zijn er 34 ingevuld. Dit is een percentage van 55.7%. Het gemiddelde rapportcijfer is een 8.7

Onderwerpen die uitgevraagd word in de meting:

- ondersteuning en begeleiding
- zorg en verzorging
- activiteiten en werkzaamheden
- inspraak
- de zorgboerderij
- andere deelnemers
- begeleidingsplan
- communicatieve, informatie en omgang met ouders
- kwaliteit, organisatie en randvoorwaarden

Wonen:

In oktober 2025 zijn de tevredenheidslijsten de deur uit gegaan voor de deelnemers.

Deelnemers vanaf 12 jaar en ouder vullen de lijst zelf in. Bij sommige deelnemers wordt ondersteuning gevraagd van de wettelijk vertegenwoordiger bij het invullen van deze lijst. Dit om ervoor te zorgen dat de vragen op de juiste manier geïnterpreteerd worden en om te zorgen dat de deelnemer niet beïnvloed wordt. Alle deelnemers jonger als 12 jaar hebben een fysieke vragenlijst gekregen. Dit omdat de vraagstelling te moeilijk is voor deze leeftijd. De vragenlijst voor de jonge deelnemers is afgelopen jaar opnieuw herzien en afgestemd op leeftijd en setting.

Respons tevredenheidslijsten:

Deelnemers tot 12 jaar: 4 deelnemers hebben deze ingevuld van de 4 in totaal. (100%)

Deelnemers vanaf 12 jaar: 3 deelnemers hebben deze ingevuld van de 5 in totaal. (60%)

De lijsten zijn toegevoegd in de bijlage. Hier worden de besproken onderwerpen zichtbaar.

1. Tevredenheidslijst wonen deelnemers -12 jaar
2. Tevredenheidslijst wonen deelnemers +12 jaar (deze is gekopieerd vanuit het elektronisch cliënten systeem)

Verslag tevredenheidslijsten wonen:

In deze rapportage worden de resultaten weergegeven van de tevredenheidslijsten die zijn afgenomen onder de deelnemers van De Naobere. De bevindingen geven inzicht in hun ervaringen op verschillende leefgebieden en vormen input voor kwaliteitsverbetering binnen de organisatie.

De jongste deelnemers geven over het algemeen een gemengd maar overwegend positief beeld van hun ervaringen binnen de Naobere. Op meerdere leefgebieden zijn zij tevreden, al komen er ook duidelijke aandachtspunten naar voren. De meeste deelnemers zijn tevreden over hun woonplek, vooral over de ligging. Ze voelen zich veilig binnen de Naobere. Wel missen sommigen rustige plekjes om te lezen of te spelen.

Eten

De deelnemers ervaren het eten als gezond en gevarieerd. Ze zijn over het algemeen tevreden, maar geven aan dat ze niet altijd betrokken worden bij het kiezen van de maaltijden.

Slaapen

Het merendeel slaapt goed en is tevreden over hun slaapkamer.

Begeleiding

Hier ligt een duidelijk aandachtspunt. Veel deelnemers ervaren dat de begeleiding niet altijd goed luistert of voldoende begrip toont. Ook voelt niet iedereen zich vrij om naar de begeleiding toe te stappen wanneer ze ergens mee zitten.

Mentor

Over hun mentor zijn alle deelnemers unaniem positief. Zij voelen zich goed ondersteund.

Zorgplan

Een deel van de deelnemers weet niet wat er in hun zorgplan staat of wat een zorgplan precies inhoudt. Zij voelen zich niet altijd betrokken bij dit proces.

Sociale contacten

De meeste deelnemers (met name de jongste) ervaren weinig fijn contact met andere deelnemers op de groep. Wel hebben ze de mogelijkheid om met vriendjes of vriendinnetjes af te spreken buiten de groep.

Zelfstandigheid

De deelnemers geven aan dat ze eigen keuzes mogen maken en dat hun mening serieus wordt genomen door de begeleiding.

Activiteiten

Over de activiteiten zijn de deelnemers tevreden. Wel wordt genoemd dat er buiten te weinig speelmateriaal aanwezig is.

Algemene woonbeleving

De gevoelens over het wonen bij de Naobere wisselen. Deelnemers geven aan dat dit soms te maken heeft met persoonlijke factoren, zoals het missen van hun ouders.

Klachten

Deze vraag staat alleen bij de allerjongsten in het formulier en deze hebben hier geen mening over.

Bijlagen

- Tevredenheidslijst wonen -12 jaar
- Tevredenheidslijst wonen + 12 jaar (digitaal ingevuld)

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Conclusie dagbesteding en logeren:

In 2025 worden weer alle resultaten verzameld en verwerkt in een verbeterplan. Ze worden besproken tijdens de evaluatiegesprekken, tijdens het teamoverleg en belangrijke punten zijn terug te lezen in ECD. De uitkomsten van de meting wordt besproken binnen RVT en de ouderraad.

Er zijn enkele individuele aandachtspunten en deze zijn benoemd, besproken binnen het team en gerapporteerd. Het zou mooi zijn om het respons van de metingen nog omhoog te zien gaan. We willen voor het komend jaar een eerste aankondigingsmail versturen, een 1e herinnering en bij wederom geen respons een persoonlijke mail om de waarde van deze meting nog extra te benadrukken in de hoop dat de respons verhoogd zal gaan worden.

Conclusie wonen:

Aan de hand van de ingevulde tevredenheidsmetingen is een samenvatting gemaakt, weergegeven in 6.5. De mentoren van de deelnemers hebben de opdracht gekregen om de ingevulde tevredenheidslijsten te evalueren met de deelnemers.

Er is gevraagd om naar de volgende punten te kijken:

- Vraag door op zowel de positieve punten als de aandachtspunten:
 - Wat gaat volgens de deelnemers goed in het wonen en de begeleiding?
 - Wat ervaart de deelnemer als minder prettig of lastig?
- Bespreek of de deelnemer verbeterpunten of wensen heeft ten aanzien van het wonen of de begeleiding.
- Kijk samen welke punten opgepakt kunnen worden binnen de begeleiding en welke eventueel breder teruggekoppeld moeten worden.
- Leg kort vast wat er besproken is en welke afspraken of actiepunten hieruit zijn gekomen (verbeterplan).

Bovenstaande staat op de planning om terug te laten komen in de teamvergadering naar aanleiding van de gesprekken die de mentoren gevoerd hebben met de deelnemers (maart 2026).

Andere conclusies die opvallen:

- Voor deelnemers van 12 jaar en ouder is het lastig om de lijst alleen in te vullen omdat de vragen op een eigen manier geïnterpreteerd worden. Ze willen hierbij meestal geen hulp van een onafhankelijk (vertrouwd) persoon.
- De deelnemers zitten in een leeftijdsfase dat ze niet bezig zijn met het invullen van de vragenlijst, waardoor ze hier minder prioriteit aan geven.
- Voor deelnemers van het wonen is het een momentopname. Hoe ze de lijst interpreteren en invullen hangt sterk samen met het gevoel op dat moment en zij kunnen moeilijker het geheel op langere tijd overzien.
- Er is voldoende ingestoken om de respons zo hoog mogelijk te krijgen door een vooraankondiging, persoonlijke gesprekken die gevoerd zijn om de noodzaak aan te geven, het aanbieden van hulp/ondersteuning en het versturen van mails ter herinnering.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Hieronder een overzicht van de MIC-meldingen die medewerkers in 2025 hebben gedaan gericht op 'ongevallen en bijna ongevallen' onder de deelnemers.

Dagbesteding/logeren:

Datum	Deelnemer	Soort incident	Wat voorgevallen	Oorzaak	Gevolg	Verbeterpunten
11-03-25	Deelnemer 6	Gedrag	Deelnemer is van het terrein weggelopen.	Oorzaak is niet helemaal duidelijk, wellicht dat deelnemer de rest van de groep even uit het oog is verloren en op eigen houtje is gaan wandelen.	Deelnemer buiten het terrein gevonden waar ze aan het wandelen was en weer terug gebracht naar de groep.	Deelnemer niet alleen laten zorgen dat ze altijd in het zicht van de begeleiding blijft.
03-04-25	Deelnemer 7	Ongeval	Deelnemer is over een stuk blok gevallen wat op de stoep lag.	Redelijk smalle stoep en onoplettendheid van medewerker.	Wondje op hoofd schoon gemaakt, verzorgd en pijnstilling gegeven.	Opletten waar deelnemer loopt en of er geen obstakels liggen daar deelnemer dit zelf niet in de gaten heeft.

Wie is op de hoogte gebracht?

De wettelijk vertegenwoordiger is geïnformeerd over het incident door de medewerker die aanwezig was bij het voorval. Tevens is de MIC-melding doorgestuurd naar de zorgboer.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer heeft de betreffende MIC-melding doorgestuurd naar het CLZ. De zorgboer heeft het incident met de medewerker besproken en vastgesteld wat er verder nodig is, zowel voor de medewerker als de deelnemer. Het waarborgen van de veiligheid van zowel medewerkers als deelnemers is een belangrijk aandachtspunt tijdens deze besprekingen.

Teamvergadering:

Tijdens het teamoverleg is de MIC-melding opnieuw besproken en geëvalueerd, wat leidde tot reflectie en het verkennen van mogelijke alternatieven in de handelwijze.

Rol gedragsdeskundige:

De gedragsdeskundige heeft in deze situatie geen rol gespeeld.

Doel meldingen:

Het doel van het opstellen van de MIC-melding is om te reflecteren op het handelen van de medewerker. Tegelijkertijd biedt het inzicht in de situatie van de deelnemer, de behoeften en hoe het team hierop kan inspelen. Dit stelt ons in staat om de zorg beter af te stemmen op de specifieke zorgbehoefte van de deelnemer, waarbij we het geheel kritisch evalueren en waar nodig aanpassingen maken.

Wonen:

Datum	Deelnemer	Soort incident	Wat voorgevallen	Oorzaak	Gevolg	Verbeterpunten
-------	-----------	----------------	------------------	---------	--------	----------------

03-02-25	Deelnemer 2	Gedrag	Suïcidale uitspraken	Gevoel van afwijzing kan een rol gespeeld hebben. De deelnemer wil hulp (er is meer nodig)	Deelnemer heeft psychische klachten waarbij hulp/behandeling nodig is.	Beleid opgesteld rondom suïcide en daaraan gekoppeld een routekaart. (dit is besproken in teamvergadering) Medewerkers weten wat te doen/zeggen en hoe te handelen bij soortgelijke situaties.
25-01-25	Deelnemer 1	Gedrag	Suïcidale appjes gestuurd naar moeder	Deelnemer wilde graag een spelletje spelen waar kosten aan verbonden zijn, moeder had nee gezegd daar ze deze niet kan financieren.	Deelnemer apart genomen en gesprek gevoerd. Oorzaak en gevolg besproken. Hierna samen moeder gebeld en heeft deelnemer zijn excuses aangeboden.	Vertaling geven aan emoties, meer de nadruk op leggen.
11-06-25	Deelnemer 5	Gedrag	Weggelopen	Zelfbepalend gedrag. Deelnemer zit er niet lekker bij. (spelen veel interne en externe factoren wat de oorzaak hiervan is)	Gesprek gevoerd met deelnemer en herstelgesprek gevoerd met groepsgenoot.	/
10-07-25	Deelnemer 5	Gedrag	Weggelopen	Niet nakomen van de gemaakte afspraken. (mag fiets van de begeleiding niet pakken) Kaderen in ruimte.	Tot rust gekomen door het inschakelen van netwerk.	/
31-07-25	Deelnemer 5	Gedrag	Dag van tevoren stiekem van de woongroep vertrokken.	Er was een vliegtuig die de deelnemer graag wilde zien.	Gesprek gevoerd met deelnemer over veiligheid en zorgen.	/
01-09-25	Deelnemer 5	Gedrag	Weggefietst van de woongroep	Is het niet eens met het jeugdzorgsysteem en alle regels en afspraken.	Protocol vermissing gevolgd. Collega heeft de deelnemer opgehaald in de nacht op station	Alle stappen staan duidelijk vermeld in de mic-melding.

					Eindhoven. Na terugkomst alle partijen ingelicht en gesprek gevoerd met de deelnemer en alle betrokkenen.	
06-10-25	Deelnemer 5	Gedrag	Weggelopen van de groep	Het niet eens zijn met de aansturing/taken die gedaan is door de begeleiding. Houdt zich niet aan de gemaakte afspraken.	Is weggelopen van de groep. Naderhand terug gepakt met deelnemer.	De begeleiding mag géén band leeg laten lopen ter voorkoming van wegfietsen. Had eerder samen band geplakt met de deelnemer. Besproken met begeleider.
05-03-25	Deelnemer 6	Gedrag	Geld van groepsgenoot gestolen	Niet kunnen beheersen. (wilde iets kopen)	Zelf na laten denken over een oplossing. Taakjes gedaan om geld te verdienen. Organisatie heeft geld terug gegeven aan deelnemer.	/
08-06-25	Deelnemer 6	Gedrag	Pinpas groepsgenoot gevonden en hier meerdere transacties mee gedaan en pinpas verstopt op slaapkamer.	Zelf géén geld hebben om iets te kopen.	De deelnemer heeft klusjes gedaan om geld wat opgemaakt is terug te betalen. (organisatie heeft deelnemer meteen geld terug gegeven) Gesprek gevoerd over spullen opruimen/bewaren pinpas met andere deelnemer.	/
07-09-25	Deelnemer 3	Gedrag	Weggelopen van de woongroep	Begeleiding kwam erachter dat deelnemer meerdere telefoons bewaarde op slaapkamer.	Gesprek door middel van reflectieopdracht.	/
18-10-25	Deelnemer 3	Gedrag	Weggelopen van de woongroep	Deelnemer was het niet met de begeleiding eens dat hij een 'nee' kreeg.	Gesprek gevoerd. Uitgestraald dat dat we hem belangrijk vinden en hem	/

				Hij wilde graag naar vriendje. Hij vond het lastig om een gesprek aan te gaan met de begeleiding.	opgehaald bij vriendje. Gereflecteerd met de deelnemer.	
--	--	--	--	--	--	--

Binnen de woongroepen werken wij met een doelgroep waarbij de problematiek zich voornamelijk uit in gedrag. Dit vraagt om duidelijke afspraken, zorgvuldige communicatie en structurele reflectie op incidenten

Wie wordt op de hoogte gebracht?

De wettelijk vertegenwoordiger wordt altijd geïnformeerd over het incident. Dit gebeurt door de medewerker die bij het incident aanwezig was. Daarnaast wordt de MIC-melding doorgestuurd naar de zorgboer en de teamleider van de Naobere.

Het kan voorkomen dat de wettelijk vertegenwoordiger niet de ouder(s) zijn, maar dat ouders wel geïnformeerd dienen te worden. Per deelnemer is vastgelegd wie geïnformeerd wordt en op welke manier dit gebeurt. Op deze manier zorgen we voor eenduidigheid en consistentie in onze communicatie.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer stuurt de betreffende MIC-meldingen door naar het CLZ.

De teamleider bespreekt het incident met de betrokken medewerker en onderzoekt wat er eventueel nodig is, zowel voor de medewerker als voor de deelnemer(s). In dit gesprek wordt onder andere stilgestaan bij de vraag of nazorg wenselijk is. Dit wordt ook expliciet uitgevraagd in het meldingsformulier. Indien nazorg nodig is, wordt bekeken wie deze kan bieden (intern of extern). Het kan voorkomen dat de noodzaak voor nazorg pas na verloop van tijd duidelijk wordt. Daarom is hier geen vaste termijn aan verbonden.

De zorgboer en teamleider hebben daarnaast onderling overleg over de meldingen. Het waarborgen van de veiligheid van medewerkers en jeugdigen is een vast en belangrijk onderdeel van deze besprekingen.

Teamvergadering

Alle MIC-meldingen worden besproken tijdens de teamvergadering. De meldingen worden gezamenlijk geëvalueerd, waarbij ruimte is voor reflectie op het handelen en het onderzoeken van mogelijke handelingsalternatieven. Ook wordt er gekeken naar 'oorzaken' en 'patronen' van gedrag en of hier nog iets anders in nodig is van begeleiding of externe hulp/deskundigen.

Rol gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige sluit altijd aan bij een teamvergadering waarin de meldingen uitgebreid besproken worden. De gedragsdeskundige kan ook al eerder betrokken worden tijdens een individueel overleg, mocht dit nodig zijn.

De gedragsdeskundige geeft advies en duiding bij de inhoud van de melding, bijvoorbeeld ten aanzien van oorzaak, gevolg en mogelijke verbeterpunten. De gedragsdeskundige richt zich op coaching van het team en de individuele medewerker maar kijkt ook of er meer nodig is voor de deelnemer naar aanleiding van de incidenten.

Doel meldingen

Het doel van een MIC-melding is enerzijds het stimuleren van reflectie op het professioneel handelen. Anderzijds geeft de melding inzicht in het welzijn van de deelnemer, diens behoeften en wat nodig is vanuit het team.

Op basis hiervan kan de zorg beter worden afgestemd op de individuele zorgvraag. We kijken kritisch naar het geheel en stellen waar nodig bij.

Daarnaast blijven we evalueren of wij de juiste plek zijn voor de deelnemer en of wij de passende zorg kunnen bieden, of dat een andere vorm van ondersteuning beter aansluit bij de behoeften van de deelnemer.

6.2 Medicatie

Hieronder een overzicht van de MIC-meldingen die medewerkers in 2025 hebben gedaan gericht op 'medicatie'.

Dagbesteding/logeren:

Datum	Deelnemer	Soort incident	Wat voorgevallen	Oorzaak	Gevolg	Verbeterpunten
28-02-25	Deelnemer 2	Medicatie	Avondmedicatie verstrekt ipv middagmedicatie.	Medicatie uit het verkeerde vakje gehaald van het medicatiebakje.	Geen gevolgen gemeld.	Alerter zijn op het controleren van de juiste medicatie.
01-05-25	Deelnemer 9	Medicatie	Te hoge dosis Movicolon gegeven.	Onoplettendheid van werknemer.	Geen gevolgen	Alerter zijn op toedienen medicatie.
21-06-25	Deelnemer 4	Medicatie	Medicatie vergeten te geven.	Medewerker dacht dat de medicatie door een andere medewerker verstrekt zou worden.	Geen gevolgen.	Alerter zijn op wie wanneer de medicatie verstrekt aan deelnemer.

Wie is op de hoogte gebracht?

In alle gevallen zijn de wettelijk vertegenwoordigers geïnformeerd over de MIC-melding door de medewerker die aanwezig was bij het incident. Tevens is de MIC-melding doorgestuurd naar de zorgboer.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer heeft de MIC-meldingen doorgestuurd naar het CLZ. In alle gevallen heeft de zorgboer de MIC-melding met de betrokken medewerker besproken en vastgesteld wat er verder nodig is, zowel voor de medewerker als de deelnemer. Het waarborgen van de veiligheid van zowel medewerkers als deelnemers is een belangrijk aandachtspunt tijdens deze besprekingen.

Teamvergadering:

Tijdens het teamoverleg zijn de MIC-meldingen aan bod gekomen, waarna ze opnieuw samen zijn geëvalueerd. Dit proces biedt gelegenheid voor reflectie en het verkennen van handelingsalternatieven.

Rol gedragsdeskundige:

De gedragsdeskundige heeft in deze situatie geen rol gespeeld.

Doel meldingen:

Het doel van het opstellen van de MIC-meldingen is om het handelen van de medewerkers te reflecteren. Tegelijkertijd biedt het inzicht in de situatie van de deelnemers, hun behoeften en hoe het team hierop kan inspelen. Op deze manier kunnen we de zorg beter afstemmen op de specifieke zorgbehoefte van de deelnemers. We evalueren het geheel kritisch en passen indien nodig de aanpak aan.

Wonen:

Datum	Deelnemer	Soort incident	Wat voorgevallen	Oorzaak	Gevolg	Verbeterpunten
27-10-25	Deelnemer 4	Medicatie	Medewerker is vergeten medicatie te geven.	Onoplettendheid door medewerker.	Geen gevolgen voor de deelnemer	Alerter zijn op het geven van medicatie.
24-12-25	Deelnemer 3	Medicatie	Medicatie niet ingenomen	Deelnemer wilde uitslapen en hierna was het te laat voor inname van deze medicatie	Geen ongemak/gevolgen	Wakker maken voor medicatie. Eindtijd uitslapen afspreken met de deelnemer

Wie wordt op de hoogte gebracht?

De wettelijk vertegenwoordiger wordt altijd geïnformeerd over het incident. Dit gebeurt door de medewerker die bij het incident aanwezig was. Daarnaast wordt de MIC-melding doorgestuurd naar de zorgboer en de teamleider van de Naobere.

Het kan voorkomen dat de wettelijk vertegenwoordiger niet de ouder(s) zijn, maar dat ouders wel geïnformeerd dienen te worden. Per deelnemer is vastgelegd wie geïnformeerd wordt en op welke manier dit gebeurt. Op deze manier zorgen we voor eenduidigheid en consistentie in onze communicatie.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer stuurt de betreffende MIC-meldingen door naar het CLZ.

De teamleider bespreekt het incident met de betrokken medewerker en onderzoekt wat er eventueel nodig is, zowel voor de medewerker als voor de deelnemer(s). In dit gesprek wordt onder andere stilgestaan bij de vraag of nazorg wenselijk is. Dit wordt ook expliciet uitgevraagd in het meldingsformulier. Indien nazorg nodig is, wordt bekeken wie deze kan bieden (intern of extern). Het kan voorkomen dat de noodzaak voor nazorg pas na verloop van tijd duidelijk wordt. Daarom is hier geen vaste termijn aan verbonden.

De zorgboer en teamleider hebben daarnaast onderling overleg over de meldingen. Het waarborgen van de veiligheid van medewerkers en jeugdigen is een vast en belangrijk onderdeel van deze besprekingen.

Teamvergadering

Alle MIC-meldingen worden besproken tijdens de teamvergadering. De meldingen worden gezamenlijk geëvalueerd, waarbij ruimte is voor reflectie op het handelen en het onderzoeken van mogelijke handelingsalternatieven. Ook wordt er gekeken naar 'oorzaken' en 'patronen' van gedrag en of hier nog iets anders in nodig is van begeleiding of externe hulp/deskundigen.

Rol gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige sluit altijd aan bij een teamvergadering waarin de meldingen uitgebreid besproken worden. De gedragsdeskundige kan ook al eerder betrokken worden tijdens een individueel overleg, mocht dit nodig zijn.

De gedragsdeskundige geeft advies en duiding bij de inhoud van de melding, bijvoorbeeld ten aanzien van oorzaak, gevolg en mogelijke verbeterpunten. De gedragsdeskundige richt zich op coaching van het team en de individuele medewerker maar kijkt ook of er meer nodig is voor de deelnemer naar aanleiding van de incidenten.

Doel meldingen

Het doel van een MIC-melding is enerzijds het stimuleren van reflectie op het professioneel handelen. Anderzijds geeft de melding inzicht in het welzijn van de deelnemer, diens behoeften en wat nodig is vanuit het team.

Op basis hiervan kan de zorg beter worden afgestemd op de individuele zorgvraag. We kijken kritisch naar het geheel en stellen waar nodig bij.

Daarnaast blijven we evalueren of wij de juiste plek zijn voor de deelnemer en of wij de passende zorg kunnen bieden, of dat een andere vorm van ondersteuning beter aansluit bij de behoeften van de deelnemer.

6.3 Agressie

Hieronder een overzicht van de MIC-meldingen die medewerkers in 2025 hebben gedaan gericht op 'agressie'.

Dagbesteding/logeren:

Datum	Deelnemer	Soort incident	Wat voorgevallen	Oorzaak	Gevolg	Verbeterpunten
15-01-25	Deelnemer 1	Gedrag/agressie	Dreiging middels non verbaal gedrag geuit naar andere deelnemer.	Deelnemer zat niet lekker in zijn vel en teveel prikkels om deelnemer heen.	Met alle betrokkenen gesproken over het voorval.	Proberen te voorkomen dat deelnemers zonder begeleiding in dezelfde ruimte zijn.
06-04-25	Deelnemer 4	Gedrag/agressie	Deelnemer gooide de deur dicht terwijl medewerker achter haar aan liep waardoor de deur tegen het hoofd van de medewerker kwam.	Gedrag van deelnemer.	Bij medewerker aangegeven dat deelnemer zulk gedrag kan vertonen.	/
11-04-25	Deelnemer 8	Gedrag/agressie	Deelnemer 8 heeft andere deelnemer geduwd waardoor deze op de grond viel.	Deelnemer 8 keek wat een andere deelnemer aan het doen was. De andere deelnemer vindt het niet fijn als je binnen zijn persoonlijke ruimte komt en hierdoor werd deze boos waarop deelnemer 8 weer reageerde.	Deelnemers uit elkaars nabijheid halen.	Afspraken maken en hierover in gesprek gaan.
06-05-25	Deelnemer 5	Gedrag/agressie	Verbaal en non verbaal gedrag richting medewerker	Opbouwende spanning door de dag heen bij deelnemer.	Deelnemer naar een ruimte begeleid met een tablet en kleurplaat, dit gaf rust.	/
20-06-25	Deelnemer 1	Gedrag/agressie	Dreiging van non verbaal gedrag richting medewerker. Non verbale agressie gebruikt richting materiaal.	Deelnemer zat hoog in spanning.	Gesprek gevoerd met desbetreffende collega, zorgboer en moeder.	Alerter zijn op overdrachten van andere collega's.
26-09-25	Deelnemer 1	Gedrag/agressie	Non verbale agressie richting medewerker.	Door privéomstandigheden hoog in spanning en begeleider was van een andere groep.	Nazorg met betrokken deelnemer en medewerker.	Signaleringsplan goed nalopen, kortere lijntjes met deelnemer behouden gedurende de dag. Deelnemer meer op de groep houden en benoemen naar

						deelnemer waarom.
01-11-25	Deelnemer 4	Gedrag/agressie	Deelnemer heeft een voorwerp naar het hoofd van een andere deelnemer gegooid.	Misbruik maken van het feit dat er op dat moment geen toezicht was vanuit begeleiding.	Deelnemer aangesproken op ongewenst gedrag.	Deelnemer niet alleen in een ruimte laten zonder toezicht.
18-11-25	Deelnemer 5	Gedrag/agressie	Verbaal en non verbaal gedrag richting medewerker.	Deelnemer reageerde op een opmerking van mededeelnemer.	Deelnemer naar buiten begeleid om daar even tot rust te komen.	Bij het indelen van de groepen opletten dat deelnemer op sommige andere deelnemers kan reageren.
09-12-25	Deelnemer 5	Gedrag/agressie	Verbale en non verbale agressie	Opbouwen van spanning en plotselinge verandering.	Regie proberen over te nemen van deelnemer om zo rust te pakken, echter werd deelnemer niet rustiger.	Lastig om te voorkomen.
15-12-25	Deelnemer 1	Gedrag/agressie	Non verbale agressie richting medewerker.	Aanspreken op gedrag van deelnemer door stagiaire en redelijk nieuwe medewerker wat moeilijk te accepteren is door deelnemer. Vele veranderingen en wijziging in medicatie.	Gesprek gevoerd met moeder en medewerkers. Huidige medicatie is geëvalueerd met neuroloog.	Er is goed gehandeld en nog nabesproken binnen het team.
19-12-25	Deelnemer 3	Gedrag/agressie	Non verbaal en verbaal gedrag vertoond richting medewerker.	Lastig te zeggen, waarschijnlijk doordat deelnemer een activiteit moest afsluiten waar ze mee bezig was.	Teruggekoppeld naar ouders en besproken in het team.	/

Wonen:

Datum	Deelnemer	Soort incident	Wat voorgevallen	Oorzaak	Gevolg	Verbeterpunten
28-03-25	Deelnemer 2	Gedrag/agressie	Verbale en fysieke agressie richting begeleiding	De begeleiding doet er alles aan om de deelnemer uit bed te krijgen en te motiveren om naar school te gaan.	Deelnemer is vertrokken naar school. Er is op de situatie terug gekomen met de deelnemer.	De begeleiding had de telefoon niet mogen pakken van de deelnemer. Werken vanuit de methodiek verbindend gezag en geweldloos verzet is niet toegepast. Gereflecteerd met medewerker en deelnemer.
29-07-25	Deelnemer 5	Gedrag	Gefrustreerd richting begeleiding	Deelnemer wordt geconfronteerd met eigen actie en de gevolgen hiervan.	Gesprek op een later moment voeren als deelnemer gezakt is in emotie.	Opmerking die gemaakt wordt door de begeleiding is niet helpend en werkt escalerend i.p.v. de-escalerend. Hierop gereflecteerd met de medewerker.
17-09-25	Deelnemer 5	Gedrag/agressie	Ruit van de kantoordeur stuk gemaakt en met stoel gegooid.	Wil vertrekken als hij geconfronteerd wordt met gedrag. Provoceren naar begeleiding om dingen voor elkaar te krijgen.	Situatie teruggepakkt met begeleiding en deelnemer. Herstelgebaar richting begeleiding en eigenaar (i.v.m. kapotte ruit)	/
07-10-25	Deelnemer 5	Gedrag/agressie	Fysieke afressie richting groepsgenoot	Groepsgenoot vraagt telefoon aan de kant te leggen tijdens het eten.	Schrammetje op wang. Sorry gebaar richting groepsgenoot maken. Contact crisisdienst voor advies. Afkoelen netwerk.	/

13-10-25	Deelnemer 5	Gedrag/agressie	Fysieke agressie richting begeleiding	Deelnemer was al gespannen en zocht de grenzen op. Begeleiding versterkte dit door achter hem aan te lopen.	Herstelgesprek gevoerd. Netwerk ingelicht die situatie heeft besproken met deelnemer. Herstelgebaar gemaakt	Vertragen door begeleiding, afstand nemen.
12-03-25	Deelnemer 6	Gedrag/agressie	Op eigen kamer met allerlei spullen gegooid.	Nachtmerries over brand	Gesprek gevoerd over gevoel/emotie en consequentie voor de fysieke agressie.	/
20-08-25	Deelnemer 6	Gedrag/agressie	Fysieke agressie richting groepsgenoot	Opeenstapeling van meerdere factoren, kleine dingen die niet lekker gelopen zijn die dag.	Herstelgesprek met deelnemer en herstelgebaar richting groepsgenoot.	/
03-09-25	Deelnemer 6	Gedrag/agressie	Verbale en fysieke agressie richting begeleiding en groepsgenoot	Vervelende situatie op school	Consequentie deelnemer	Gereflecteerd met begeleiding op situatie door een aantal vragen te stellen over de situatie. (wanneer eerder ingrijpen (signalen oplopen emotie), uitgestelde reactie, herstelgebaar etc.)
13-12-25	Deelnemer 6	Gedrag/agressie	Verbale en fysieke agressie richting groepsgenoten en begeleiding	Oorzaak niet helemaal duidelijk. Begeleiding komt uit bij deelnemer die fysiek is richting groepsgenoten. Luistert daarna niet naar begeleiding, lukt moeilijk om situatie te de-escaleren. Deelnemer blijft hoog in emotie.	Hulp ingeschakeld van collega. Emotionele schade begeleiding. (nazorg gesprekken) Begeleiding heeft pijn aan de neus door schoen die gegooid is geworden. Gesprek deelnemer,	Uitgebreid nabesproken met begeleider en deelnemer. (over gevolgen en situatie)

					consequentie deelnemer, herstelgebaar groepsgenoot en begeleiding.	
16-06-25	Deelnemer 3	Gedrag/agressie	Verbale en non verbale agressie richting begeleiding en groepsgenoot	Onenigheid met groepsgenoot en handeling van begeleiding. Meerdere keren aangesproken door begeleiding zonder effect. Kabel van de televisie eruit gehaald door begeleiding. Dit heeft de deelnemer getriggerd.	Deelnemer wilde kabel terug pakken en hield begeleiding vast. Deelnemer liet niet los. Knuffelhouding gedaan om deelnemer te laten afkoelen op een andere plek. Deelnemer had last van nek/schouder. Afspraak huisarts gemaakt. Maatregelen getroffen om herhaling te voorkomen. (meerdere acties)	ZZP'ers stonden op de groep. Dit is anders voor de jeugdigen. Uitleg gegeven over handelswijze team. (visie) En benoemd werkwijze en gedachtegang geweldloos verzet en verbindend gezag. Uitgebreid gereflecteerd op de situatie.
23-08-25	Deelnemer 3	Gedrag/agressie	Fysieke agressie richting groepsgenoot	Gebruikt scheldwoord door groepsgenoot wat triggerde tot fysieke agressie.	Emotionele schade deelnemer. Ingestoken op (psycho-educatie bij groepsgenoot) Herstelgesprek en herstelgebaar.	/
07-10-25	Deelnemer 3	Gedrag/agressie	Non verbale agressie richting groepsgenoot	Fysieke agressie richting deelnemer van groepsgenoot	Groepsgenoot heeft schrammetje op zijn wang. Reflectievragen laten maken door deelnemer. (ook de dingen benoemd die hij goed gedaan heeft in	/

					de escalatie met groepsgenoot) Herstelgesprek met groepsgenoot.	
22-10-25	Deelnemer 3	Gedrag/agressie	Fysieke agressie richting begeleider	Accepteert geen 'nee'. Er ontstaat weerstand en strijd. De deelnemer wil de PlayStation niet terug geven.	Klein letsel, gevolg.	ZZP'er aan het werk, visie en handelswijze vanuit organisatie onvoldoende duidelijk. Uitleg gegeven en hierop gereflecteerd. Situatie daarna terug gepakt aan de hand van geweldloos verzet en verbindend gezag.
19-03-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Verbale en fysieke agressie richting begeleiding en groepsgenoot	Voorval in de taxi op weg naar huis gehad en jaloers om spullen.	Klein letsel begeleiding, emotionele schade en materiele schade. Gesprek op basis van verbindend en begrenzend, herstelgericht werken. Nazorg begeleider.	Situatie uitgebreid geavaleerd met alle partijen.
21-07-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Fysieke en verbale agressie richting groepsgenoot	Vermoeidheid lijkt een oorzaak, anderzijds groepsgenoot die beloften niet nakomt. Missen van ouders heeft ook invloed.	Gesprek gevoerd en alternatieven aangeboden. (preventieve interventies)	/
25-07-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Verbale en non verbale agressie richting groepsgenoot en begeleiding	Groepsdynamiek, reageren op elkaar.	Herstelgesprek en gebaar.	Eerder ingrijpen, rustmoment aanbieden of individuele activiteit.

18-08-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Verbale en non verbale agressie richting groepsgenoot en begeleiding	Einde vakantieperiode en start school. Vermoeidheid en eerder conflict met groepsgenoot.	Gesprek, ingezet op wat de deelnemer had kunnen doen om escalatie te kunnen voorkomen. Alternatieven aangeboden.	/
24-07-25	Deelnemer 7	Gedrag	Boosheid richting groepsgenoten van de andere groepswoning.	Opmerking van andere groepsgenoten.	Tips gegeven aan deelnemer hoe te voorkomen en wat te doen als...	Nabijheid nodig bij interactie andere deelnemers.
17-09-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Verbale en non verbale agressie richting groepsgenoot en begeleiding.	Verdriet/missen ouders.	Sorry-gebaar richting groepsgenoot.	

23-10-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Verbale en non verbale agressie richting groepsgenoot en begeleiding	Druk gedrag, niet alles kwam binnen. Geen rustmoment of schakelmoment geweest tussendoor. Deelnemer kon moeilijk accepteren nadat begeleiding deelnemer gedrag corrigeerde.	In woede begeleiding geraakt met armen en benen. Herstelgesprek gevoerd. Aangegeven wat situatie met begeleiding heeft gedaan. Woorden gegeven aan de dingen die hij kan doen als er boosheid is. Reflecteren. Herstelgebaar. Kaartje met tekening. Consequentie op gedrag.	/
26-10-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Verbale en fysieke agressie richting	Hij werd getriggerd door groepsgenoot.	Begeleiding fysiek pijn gedaan.	De cirkel rond maken naar aanleiding van de gebeurtenis. (herstel veiligheid, aankondigingsgesprek,

			groepsgeenoot en begeleiding			herstelgericht werken, de-esclerende maatregelen)
01-11-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Verbale en fysieke agressie richting groepsgeenoot en begeleiding	Teleurstelling en verdriet eerder op de dag, dat iemand in sociaal netwerk niet wil afspreken. Dit nog niet verwerkt.	Gesprek en herstelgebaar.	/
05-12-25	Deelnemer 7	Gedrag/agressie	Verbale en fysieke agressie richting groepsgeenoot en begeleiding	Spanning voor Sinterklaas en wederzijdse spanningen onder groepsgeenoten.	Groepsgesprek gevoerd.	/

Binnen de woongroepen werken wij met een doelgroep waarbij de problematiek zich voornamelijk uit in gedrag. Dit vraagt om duidelijke afspraken, zorgvuldige communicatie en structurele reflectie op incidenten.

Wie wordt op de hoogte gebracht?

De wettelijk vertegenwoordiger wordt altijd geïnformeerd over het incident. Dit gebeurt door de medewerker die bij het incident aanwezig was. Daarnaast wordt de MIC-melding doorgestuurd naar de zorgboer en de teamleider van de Naobere.

Het kan voorkomen dat de wettelijk vertegenwoordiger niet de ouder(s) zijn, maar dat ouders wel geïnformeerd dienen te worden. Per deelnemer is vastgelegd wie geïnformeerd wordt en op welke manier dit gebeurt. Op deze manier zorgen we voor eenduidigheid en consistentie in onze communicatie.

Wat wordt er gedaan met de meldingen?

De zorgboer heeft de betreffende MIC-melding doorgestuurd naar het CLZ. De zorgboer/teamleider bespreekt het incident met de betrokken medewerker en onderzoekt wat er eventueel nodig is, zowel voor de medewerker als voor de deelnemer(s). In dit gesprek wordt onder andere stilgestaan bij de vraag of nazorg wenselijk is. Dit wordt ook expliciet uitgevraagd in het meldingsformulier. Indien nazorg nodig is, wordt bekeken wie deze kan bieden (intern of extern). Het kan voorkomen dat de noodzaak voor nazorg pas na verloop van tijd duidelijk wordt. Daarom is hier geen vaste termijn aan verbonden.

De zorgboer en teamleider hebben daarnaast onderling overleg over de meldingen. Het waarborgen van de veiligheid van medewerkers en jeugdigen is een vast en belangrijk onderdeel van deze besprekingen.

Uit het overzicht van wonen 2025 blijkt dat er meerdere keren sprake is geweest van weglopen en van suïcidale gedachten en uitspraken bij deelnemers. Deze signalen hebben geleid tot het opstellen van beleid op beide thema's. Dit zorgt voor duidelijkheid en eenduidigheid in het handelen van medewerkers en draagt bij aan passende zorg voor de deelnemers.

Teamvergadering:

De MIC-melding is teruggekomen tijdens het teamoverleg. De MIC-meldingen zijn hierbij nogmaals gezamenlijk geëvalueerd. Op deze wijze was er een stuk reflectie en is er gekeken naar handelsalternatieven. Ook wordt er gekeken naar 'oorzaken' en 'patronen' van gedrag en of hier nog iets anders in nodig is van begeleiding of externe hulp/deskundigen

Rol gedragsdeskundige:

De gedragsdeskundige sluit altijd aan bij een teamvergadering waarin de meldingen uitgebreid besproken worden. De gedragsdeskundige kan ook al eerder betrokken worden tijdens een individueel overleg, mocht dit nodig zijn. De gedragsdeskundige geeft advies en duiding bij de inhoud van de melding, bijvoorbeeld ten aanzien van oorzaak, gevolg en mogelijke verbeterpunten. De gedragsdeskundige richt zich op coaching van het team en de individuele medewerker maar kijkt ook of er meer nodig is voor de deelnemer naar aanleiding van de incidenten.

Doel meldingen:

Het doel van een MIC-melding is enerzijds het stimuleren van reflectie op het professioneel handelen. Anderzijds geeft de melding inzicht in het welzijn van de jeugdige, diens behoeften en wat nodig is vanuit het team.

Op basis hiervan kan de zorg beter worden afgestemd op de individuele zorgvraag. We kijken kritisch naar het geheel en stellen waar nodig bij.

Daarnaast blijven we evalueren of wij de juiste plek zijn voor de deelnemer en of wij de passende zorg kunnen bieden, of dat een andere vorm van ondersteuning beter aansluit bij de behoeften van de deelnemer.

Alle MIC-meldingen zijn conform de geldende richtlijnen en interne procedures beoordeeld en afgehandeld. Per incident is onderzocht of er zorgvuldig en adequaat is gehandeld in het belang van de veiligheid en het welzijn van de jeugdige. Waar nodig zijn direct passende maatregelen genomen, betrokken medewerkers geïnformeerd en afspraken met jeugdige, ouders/verzorgers of betrokken netwerk geëvalueerd en bijgesteld. Eventuele verbetermaatregelen zijn vastgelegd en meegenomen in de verdere kwaliteitsverbetering van de zorgverlening. Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat de meldingen zorgvuldig zijn opgepakt en dat passend is gehandeld naar aanleiding van de incidenten. De verbeterpunten per incident kunnen teruggelezen worden in het jaarverslag. Dit staat per melding genoteerd.

Acties

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

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

Binnen het wonen is er in het jaar 2025 1 officiële schriftelijke klacht binnengekomen van een moeder van een jeugdige. Deze klacht was te herleiden naar een mic-melding.

De volgende stappen zijn doorlopen na het ontvangen van de klacht:

- Klacht doorgenomen en er is telefonisch een afspraak gepland door zorgboer en teamleider van het wonen om zo het verhaal van moeder te horen.
- Klacht is gedeeld met verwijzers en betrokkene IG'er
- Gesprek moeder is gevoerd en tijdens dit gesprek heeft moeder uitgebreid de gelegenheid gegeven om haar kant van het verhaal toe te lichten. Er is actief geluisterd naar haar zorgen, verwachtingen en de knelpunten waar zij in de situatie tegenaan liep. De situatie is gezamenlijk zorgvuldig doorgenomen. Daarnaast zijn de stappen die door de betrokken medewerkers zijn gezet helder benoemd en toegelicht. Ondanks deze toelichting en het gevoerde gesprek is er geen gezamenlijke oplossing gevonden. De ervaren frustratie bij moeder bleef aanwezig, waardoor het gesprek niet naar tevredenheid kon worden afgerond en niet prettig kon worden afgesloten.
- Fysieke afspraak proberen te plannen met directeur van CLZ en zorgboer. Helaas bleek dit niet te lukken voor moeder waardoor er een videogesprek heeft plaatsgevonden.
- Na het gesprek is er een gespreksverslag gemaakt door de directeur van CLZ met daarin de genomen stappen, verslag van gesprek maar dat we niet gezamenlijk tot een oplossing zijn gekomen en na dit overleg ervoor gekozen is om de behandeling van de klacht stop te zetten maar we respecteren als er verder stappen ondernomen worden.
- Communicatie richting teamleider, verwijzende instantie en team is gedaan met de behandeling van de klacht en toegevoegd in het dossier.

Dit is de eerste klacht die we hebben ontvangen sinds de start van de Naobere. Terugkijkend zijn we tevreden over de wijze waarop wij de klacht hebben opgepakt. In eerste instantie zijn wij zelf het gesprek aangegaan om samen tot een oplossing te komen. Hierbij is ingezet op open communicatie en het gezamenlijk verkennen van mogelijkheden. Toen bleek dat wij samen niet tot een passende oplossing konden komen, is ervoor gekozen een externe, onafhankelijke persoon in te schakelen om het proces zorgvuldig en objectief te begeleiden. Hoewel dit uiteindelijk niet heeft geleid tot gewenste resultaat, geeft het wel een goed gevoel dat de klacht serieus, zorgvuldig en volgens een passende procedure is behandeld.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Ook in 2025 zijn binnen de onderdelen dagbesteding, logeren en wonen diverse MIC-meldingen ingediend. Ook dit jaar hebben de meeste meldingen betrekking op fysieke en verbale agressie. Daarnaast kwamen enkele medicatiefouten, en de eerste klacht voor.

In de meeste gevallen werd de MIC-melding gedaan door de medewerker die direct betrokken was bij de situatie. Deze meldingen zijn, waar nodig, teruggekoppeld aan ouders/verzorgers, de teamleider en de zorgboer. De zorgboer verzamelt de meldingen en informeert het CLZ. Indien nodig werd ook de gedragskundige betrokken in het behandelen van de klachten.

Het doel van het melden van incidenten en calamiteiten is om te leren van situaties en gericht te werken aan kwaliteitsverbetering. MIC-meldingen worden geanalyseerd en besproken tijdens teamoverleggen, en periodiek geëvalueerd in het overleg met ouderraad en RVT.

Conclusie en verbeter-/leerpunt rondom ongevallen en bijna ongevallen:

Dagbesteding/logeren: Binnen de dagbesteding/logeeropvang hebben zich twee incidenten voorgedaan. Beide situaties zijn ontstaan door onvoldoende alertheid van de begeleiding. Dit onderstreept dat in dergelijke momenten meer directe nabijheid en toezicht vanuit de begeleiding noodzakelijk is.

Wonen: Bij het wonen is er in 2025 een toename geweest met deelnemers die weggelopen zijn.

Door het aantal mic-meldingen en de complexiteit van de meldingen is er een goede inschatting gemaakt over de zorgbehoefte van deelnemers.

Ook is er een duidelijke toename geweest van een deelnemer met internaliserende problematiek (suicidale gedachten/uitspraken). We zien dat de complexiteit verandert van deelnemers.

Verbeterpunten:

Uit het overzicht van 2025 blijkt dat er meerdere keren sprake is geweest van weggelopen en van suicidale gedachten en uitspraken bij deelnemers. Deze signalen hebben geleid tot het opstellen van beleid op beide thema's. Dit betekent dat er een protocol is gemaakt rondom weggelopen en vermissing en er is beleid geschreven op suicide met daaraan een routekaart gekoppeld met de stappen die doorlopen moeten worden. Dit zorgt voor duidelijkheid en eenduidigheid in het handelen van medewerkers en draagt bij aan passende zorg voor de deelnemers.

Conclusie en verbeter-/leerpunt rondom medicatie:

Dagbesteding/logeren: In alle gevallen is sprake van medicatiefouten die zijn ontstaan door onoplettendheid van medewerkers. Dit benadrukt het belang van verhoogde alertheid bij het verstrekken van medicatie. Een belangrijk aandachtspunt is het zorgvuldig controleren van de medicatie en, waar nodig, een collega mee laten kijken ter controle.

Wonen: Medicatiefouten komen weinig voor op de woongroepen.

Verbeterpunten:

Belangrijk dat medewerkers alert blijven op het verstrekken van medicatie.

Conclusie en verbeter-/leerpunt rondom agressie:

Dagbesteding/logeren: In verschillende situaties richt de agressie van de deelnemer zich op medewerkers die op dat moment niet de directe begeleider zijn, al langere tijd niet met hem of haar hebben gewerkt, of nog geheel nieuw zijn voor de deelnemer.

Daarbij is het van belang dat de directe begeleider fungeert als vast aanspreekpunt. Dit zorgt voor duidelijkheid, voorspelbaarheid en structuur voor de deelnemer.

Wonen: Er zijn veel agressie-incidenten geweest afgelopen jaar. Dit komt door een toename van complex gedrag. Ook heeft de groepsdynamiek een rol gehad in het grote aantal van incidenten.

We zien in de meldingen dat de methodiek 'geweldloos verzet en verbindend gezag' nog niet een automatisch patroon is bij medewerkers. Door het juist inzetten van de methodiek hadden een aantal incidenten voorkomen kunnen worden of in ieder geval minder geleid tot een grote escalatie.

Verbeterpunten:

Binnen de woongroepen werken we volgens de methodiek verbindend gezag en geweldloos verzet. In de handelswijze en benadering komt dit bij complexe situaties (mic-meldingen) nog niet altijd terug.

Dit is te zien bij de verbeterpunten bij vooral de 'agressie' incidenten. Belangrijk dat het pedagogisch en professioneel handelen gebaseerd blijft op relationele begrenzing, aanwezigheid en de-escalierend werken.

We hebben hier in het afgelopen jaar al een eerste stap in gezet maar dit mag uitgebouwd worden in het komend jaar. Dit dient levend gehouden te worden.

Dit gaan we doen door deelnemers te bespreken in de teamvergadering en hierbij de 'waaier' van deze methodiek te betrekken. Ook zal coaching van medewerkers in de praktijk een grotere rol gaan spelen. Dit vergroot de handelingsbekwaamheid van medewerkers en het versterkt een eenduidige aanpak van een veilige woon- en werkomgeving. (actie 7.3)

Conclusie en verbeter-/leerpunt rondom klachten:

Dit is de eerste klacht die we hebben ontvangen sinds de start van de Naobere. Natuurlijk niet fijn om deze te ontvangen maar terugkijkend zijn we tevreden over de wijze waarop wij de klacht hebben opgepakt. In eerste instantie zijn wij zelf het gesprek aangegaan om samen tot een oplossing te komen. Hierbij is ingezet op open communicatie en het gezamenlijk verkennen van mogelijkheden. Toen bleek dat wij samen niet tot een passende oplossing konden komen, is ervoor gekozen een externe, onafhankelijke persoon in te schakelen om het proces zorgvuldig en objectief te begeleiden. Hoewel dit uiteindelijk niet heeft geleid tot gewenste resultaat, geeft het wel een goed gevoel dat de klacht serieus, zorgvuldig en volgens een passende procedure is behandeld. Bij een volgende klacht zou er eenzelfde stappenplan gevolgd worden maar hopelijk is de stap van het inschakelen van een externe hierin niet noodzakelijk.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Een actielijst is in de praktijk zeer helpend gebleken. Het biedt overzicht en structuur, zeker in een omgeving waar de administratieve lasten hoog zijn. Door openstaande acties duidelijk in beeld te hebben, worden we tijdig herinnerd aan wat nog opgepakt moet worden. Dit voorkomt dat taken blijven liggen en zorgt voor continuïteit in het werkproces. Daarnaast geeft een actielijst houvast. Het fungeert als een leidraad die richting geeft aan de dagelijkse werkzaamheden en prioriteiten inzichtelijk maakt.

We kunnen stellen dat de meeste acties inmiddels zijn uitgevoerd. In sommige gevallen is dit later gebeurd dan gepland, maar dit had doorgaans te maken met omstandigheden die we niet op voorhand hadden voorzien. Door het aannemen van een administratief medewerker zijn acties die eerder zijn bleven liggen sneller opgepakt en uitgezet. Dit heeft bijgedragen aan meer voortgang, betere opvolging en een duidelijke taakverdeling binnen de organisatie.

Enkele acties blijven structureel onze aandacht vragen. We merken dat bepaalde onderwerpen met enige regelmaat terugkeren. Dit zien wij niet per se als nadelig, maar juist van een voortdurende alertheid en bewustzijn op belangrijke thema's. Het helpt ons scherp te blijven en processen blijvend te monitoren. Wij blijven de taakomschrijvingen en de uit te voeren werkzaamheden zorgvuldig in kaart brengen en waar nodig bijstellen.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

In het kader van de doorontwikkeling van de Naobere hebben we voor de komende 5 jaar de volgende beleidslijnen uitgestippeld:

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op organisatorisch niveau:

- Deskundigheidsbevordering en verdieping voor medewerkers middels scholingen, trainingen en/of cursussen.
- Duurzame inzetbaarheid van de medewerkers blijven optimaliseren
- Rookbeleid bekijken
- Onderzoeken of en op welke wijze AI (kunstmatige intelligentie) een ondersteunende rol kan spelen binnen onze organisatie en werkprocessen
- Beleid schrijven over grensoverschrijdend gedrag
- Organiseren van een open dag

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op deelnemersniveau (uitbreiding aanbod):

- De kwaliteit van zorg blijven waarborgen en blijven reflecteren
- Mee kunnen lezen van ouders/vertegenwoordigers in de ECD van de individuele deelnemer (dagbesteding en logeren)
- Behouden van het huidige activiteitenaanbod (denkende aan: paardrijden, zwemmen en participatie met traject "Buitenkans")

Onderhoud gebouwen/erf:

- Herinrichting tuin bij de Vlier en creëren van meer parkeergelegenheid
- Onderhoud van de gebouwen op het erf blijft een aandachtspunt. De komende jaren zullen er een aantal renovatiewerkzaamheden worden uitgevoerd.
- Organiseren van een open dag

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen komend jaar:

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op organisatorisch niveau:

- Deskundigheidsbevordering en verdieping voor medewerkers middels scholingen, trainingen en/of cursussen
- Onderzoeken of een 2e preventiemedewerker noodzakelijk is binnen de organisatie of dat 1 medewerker toereikend is.
- Personeelsdossier digitaliseren
- Website vernieuwen en updaten
- Aandacht geven aan respons van tevredenheidsmeting van dagbesteding en logeren en deze proberen te verhogen

Verdere uitvoering geven aan de organisatieverandering op deelnemersniveau (uitbreiding aanbod):

- Borgen van methodiek verbindend Gezag en Geweldloos Verzet en het Bruininksmodel
- Het zorgvuldig rapporteren op begeleidingsdoelen
- Meelezen van ouders/wettelijk vertegenwoordigers in ECD van individuele deelnemer

- Aandacht besteden aan de maatschappelijke participatie van de deelnemers binnen wonen bijvoorbeeld middels deelname aan activiteiten, (sport)verenigingen
- Verdere vormgeving/verdieping in de dagelijkse gang van zaken; d.m.v. van teamvergadering, scholing en intervisie
- De kwaliteit van zorg blijven waarborgen en blijven reflecteren

Onderhoud/aanpassing gebouwen/erf;

- Onderhoud/verven van de voorste boerderij
- Herbouw open loods
- Nieuw BMI installatie binnen het logeerhuis plaatsen
- Plaatsen van een nieuwe warmtepomp en airco's bovenverdieping wonen en logeerhuis
- Kantoor creëren bij het atelier
- Inrichting woonhuis vernieuwen
- Aandacht besteden aan het werven van nieuwe vrijwilligers met name vrijwilligers voor het vervoer.

8.3 Plan van aanpak

Aan de hand van de doelstellingen is het volgende plan van aanpak opgesteld:

Doel	Deskundigheidsbevordering en verdieping voor medewerkers middels scholingen, trainingen en/of cursussen (kort en lang termijn)
PVA	Naast de verplichte scholingen, trainingen en/of cursussen wordt geïnformeerd bij de medewerkers waar behoefte aan is m.b.t. extra verdieping of een stukje verbreding van de kennis. De scholingen, trainingen en/of cursussen worden vervolgens uitgezet door de teamleider.
Doel	Onderzoeken of een 2e preventiemedewerker noodzakelijk is binnen de organisatie of dat 1 medewerker toereikend is (midden termijn)
PVA	Bij huidige preventiemedewerker informeren of het noodzakelijk is om een twee preventiemedewerker aan te stellen. Mocht dit noodzakelijk zijn, deze vraag uitzetten naar de andere medewerkers en scholing volgen
Doel	Personeelsdossier digitaliseren (kort en midden termijn)
PVA	Administratieve medewerker gaat alle dossiers digitaliseren in Carefriend
Doel	Website vernieuwen en updaten (midden termijn)
PVA	Stagiaire inschakelen voor maken van nieuwe foto's, tekst vernieuwen en documentatie herzien en updaten
Doel	Aandacht geven aan respons van tevredenheidsmeting van dagbesteding en logeren en deze proberen te verhogen (midden termijn)
PVA	Voorafgaande uitvraag meting aankondigingsmail toesturen, vervolgens een herinneringsmail en met geen reactie een persoonlijke mail vanuit de zorgboer om de meerwaarde nogmaals te benoemen
Doel	Borgen van methodiek verbindend Gezag en Geweldloos Verzet en het Bruininksmodel (kort en midden termijn)
PVA	Borgen tijdens vergadering, tijdens intervisie en met individuele gesprekken met medewerkers en als onderdeel terug laten komen met het jaarlijkse evaluatiegesprek
Doel	Het zorgvuldig rapporteren op begeleidingsdoelen (midden en lang termijn)
PVA	Terugkoppeling team en blijvend aandachtspunt
Doel	Meelezen van ouders/wettelijk vertegenwoordigers in ECD van individuele deelnemer (midden termijn)
PVA	Systeem bekijken of het meelezen al geactiveerd kan worden en nalezen op rapporteren middels SOAP methode)
Doel	Aandacht besteden aan de maatschappelijke participatie van de deelnemers binnen wonen bijvoorbeeld middels deelname aan activiteiten, (sport)verenigingen (kort termijn)
PVA	Inzichtelijk maken waar de interesse bij de deelnemers liggen, vervolgens vereniging benaderen, kosten en vervoer bekijken en contact leggen stichting leergeld welke mogelijkheden er zijn
Doel	Verdere vormgeving/verdieping in de dagelijkse gang van zaken; d.m.v. van teamvergadering, scholing en intervisie (kort en lang termijn)
PVA	Plannen van vergadering, scholingen en letten op een blijvend aandachtspunt
Doel	De kwaliteit van zorg blijven waarborgen en blijven reflecteren
PVA	Plannen van vergadering, scholingen en letten op een blijvend aandachtspunt
Doel	Onderhoud/verven van de voorste boerderij (kort termijn)
PVA	Inplannen van de werkzaamheden

Doel	Herbouw open loods (kort termijn)
PVA	Inplannen van de werkzaamheden

Doel	Nieuw BMI installatie binnen het logeerhuis plaatsen (midden termijn)
PVA	Inplannen van de werkzaamheden

Doel	Plaatsen van een nieuwe warmtepomp en airco's bovenverdieping wonen en logeerhuis (midden termijn)
PVA	Inplannen van de werkzaamheden

Doel	Kantoor creëren bij het atelier (kort termijn)
PVA	Inplannen van de werkzaamheden

Doel	Inrichting woonhuis vernieuwen (kort en midden termijn)
PVA	Bekijken wat nodig is en uitzetten van de acties en werkzaamheden

Doel	Aandacht besteden aan het werven van nieuwe vrijwilligers met name vrijwilligers voor het vervoer (kort en midden termijn)
PVA	Werven via eigen netwerk

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.

- 2.2 analyse 2025
- 3.2 Aanneembeleid
- 5.2 Evaluatieformulier wonen
- 5.4 Beleid inspraakmoment wonen
 - Agenda inspraakmomenten 2025 en 2026
- 5.5 Tevredenheidslijst wonen -12 jaar
 - Tevredenheidslijst wonen + 12 jaar (digitaal ingevuld)

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Oudervertegenwoordiging besprekingen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Ouderraad bespreking zijn in 2025 afgerond en nieuwe data in 2026 staat gepland

Scholing Sondevoeding

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 24-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Scholing afgerond op 24-11-2025

Herhaling scholing sonde voeding

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 24-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Scholing afgerond op 24-11-2025

Controle legionella

Geplande uitvoerdatum: 28-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 14-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Legionella controle is uitgevoerd

VOG zorgboeren

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 14-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: VOG zijn aangevraagd

Bij 6.4.4 de toekenning vergunning uploaden als het proces afgerond is.

Geplande uitvoerdatum: 18-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 21-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Toekenning verleend op 16-07-2025 en brief is toegevoegd.

Toevoegen vergunning en i.d.n. definitieve statuten.

Geplande uitvoerdatum: 18-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 21-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Brief met vergunningsverlening is toegevoegd. Zo ook de statutenwijziging.

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: 03-06-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 25-06-2025 (Afgerond)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 12-09-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 19-06-2025 (Afgerond)

Herhaling scholing diabetes

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 03-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: herhaling scholing diabetes niet nodig aangezien een deelnemer met diabetes niet meer verblijft binnen de Naobere.

Oefenen calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 03-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Calamiteitenplan is geoefend op locatie bhv aanbieder.

Scholing Medicatie

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 19-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Scholing lh en db heeft plaatsgevonden op 10-03-2025 en scholing wonen 05-06-2025

Scholing BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 19-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Scholen zijn ingepland in de maanden febr en maart en afgerond.

Herhaling LRH en ontruiming

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 19-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Scholen zijn ingepland in de maanden febr en maart en afgerond.

Scholing LRH + EHBO

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 19-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Scholen zijn ingepland in de maanden febr en maart en afgerond.

Herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 19-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Scholen zijn ingepland in de maanden febr en maart en 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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)

Jaarverslag maken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is afgerond en ingediend

acties vanuit Rie uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 27-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Acties zijn uitgezet en arbo-beleid is toegevoegd

opstellen medezeggenschapsregeling cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 27-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Medezeggenschapsregeling is opgesteld en als bijlage toegevoegd.

Opstellen huishoudelijk reglement cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 27-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Huishoudelijk reglement is opgesteld en als bijlage toegevoegd.

Rollen bekijken Wzd

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Rollen en beleid is doorgenomen.

Informeren bij clz mbt beleidsplan WZD

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dubbele actie gepland maar informatie is opgevraagd.

Rollen bekijken Wzd

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dubbele actie en komt terug in het jaarverslag van 2024

Informeren bij clz mbt beleidsplan WZD

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Binnen CLZ is geïnformeerd hoe het zit rondom WZD beleid. Wzd beleid van CLZ is ontvangen.

Actualisatie RIE

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: RIE is geactualiseerd

Oudervertegenwoordiging fungeren als cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 20-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Oudervertegenwoordiging gaat in 2025 fungeren als cliëntenraad. Huishoudelijk reglement en medezeggenschapsregeling is opgesteld.

Controleren of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 22-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Aanvraag ligt nog steeds bij het ministerie. We hebben hier tot op heden nog geen bericht over ontvangen. Overleg en contact hierover met John Cauberg gehad om af te wachten over het besluit.

Keuring brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 23-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Keuring is uitgevoerd

Controle tilliften

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 21-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Tilliften zijn gekeurd. Afkeuring van 2 tilliften. Nu 1 tillift gehuurd voor gebruik en op zoek naar een nieuwe tillift.

- Invulling functioneringsgesprekken onder de loep nemen. - Aandacht besteden aan activiteiten buiten werk.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 16-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is een nieuw beleid opgesteld m.b.t. de functioneringsgesprekken en in 2025 geïmplementeerd. Er is aandacht voor vitaliteit van medewerkers en aandacht voor activiteiten buiten werk te organiseren zoals Vrijmibo, teamuitje etc

Keuring elektrische apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: 16-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Keuring van alle apparaten zijn uitgevoerd in 2024

Voortgang actielijst, openstaande acties

Actualisatie RIE

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Herhaling BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Herhaling LRH en ontruiming

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Oefenen calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

ouderraad bespreking 9-06 en vaststellen huishoudelijk reglement. Huishoudelijk reglement toevoegen in de werkbeschrijving.

Geplande uitvoerdatum: 16-06-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

De norm m.b.t. de Bewaartermijnen en bewaarplicht van zorgdossiers is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en hoe hebt u de bewaarplicht geregeld. Plan zo nodig acties en beschrijf wat en hoe u dit hebt aangepakt in uw volgende Jaarverslag – Zie Nieuwsbrief Kwaliteit nr. 75

Geplande uitvoerdatum: 12-09-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle legionella

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Respons verhogen d.m.v aankondiging, 1e herinnering en persoonlijke mail

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

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: 12-10-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Herhaling scholing medicatie

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Tevredenheidsmeting uitvoeren en evalueren

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Inspraak deelnemers evalueren

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Keuring elektrische apparaten

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Inspraakmomenten inplannen

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

ICT faciliteiten bewaken

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle AED

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Oudervertegenwoordiging bespreken

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Evaluatie MIC/Calamiteitenmelding

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Rapporteren op doelen. Kritisch kijken naar dit proces [rapporteren](#)

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle EHBO middelen

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle brandmeldsysteem

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Evaluatie klachten deelnemers/ouders/verwanten

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Evaluatie klachten medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Voeren van functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Evaluatiegesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Begeleidingsplan besprekingen

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Hygiëne checklist nalopen

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Jaarverslag maken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

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): Stichting de Naobere (2338)

Controle tilliften

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2027
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Scholing traumasensitief werken binnen de jeugdzorg van toepassing?

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2027
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Herhaling scholing sonde voeding

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2027
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

VOG zorgboeren

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2028
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)

Scholing traumasensitief werken binnen de jeugdzorg

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Deze scholing heeft in 2025 niet plaatsgevonden i.v.m. prioriteit van andere scholingen. Mogelijk dat deze scholing in de komende jaren op de planning terug komt.

Controle EHBO middelen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Controles zijn uitgevoerd

Controle brandmeldsysteem

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Controles zijn uitgevoerd gedurende het jaar.

Controleren of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Vergunning is verleend en rvt is opgesteld.

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Datum januari 2026 is gepland.

Inspraak deelnemers evalueren

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Inspraak momenten zijn uitgevoerd, besproken binnen ouderraad en teamvergadering

Tevredenheidsmeting uitvoeren en evalueren

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Tevredenheidsmetingen zijn uitgevoerd.

Hygiëne checklist nalopen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Checklist is nagelopen en verbeterplan is gemaakt.

Inspraakmomenten inplannen

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Inspraakmomenten zijn uitgevoerd en nieuwe inspraakmomenten worden uitgezet.

ICT faciliteiten bewaken

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Check en controle heeft plaatsgevonden.

Keuring elektrische apparaten

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Keuringen zijn uitgevoerd

Controle AED

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Controle heeft plaatsgevonden op 3-10-2025

Oudervertegenwoordiging besprekingen

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Besprekingen ouderraad hebben plaatsgevonden en nieuwe data 2026 zijn gepland

Evaluatie MIC/Calamiteitenmelding

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Evaluaties hebben plaatsgevonden met team, gedragskundige en indien nodig met externe betrokkenen.

Rapporteren op doelen (SOAP methode)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Bij definitief maken van de plannen wordt er gerapporteerd op de doelen via de Soap methode. Dit blijft een aandachtspunt

Evaluatie klachten deelnemers/ouders/verwanten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: In 2025 één klacht ontvangen. Deze klacht is behandeld en geëvalueerd.

Evaluatie klachten medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Geen klachten ontvangen in 2025

Begeleidingsplan besprekingen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Begeleidingsgesprekken hebben plaatsgevonden en zijn gedocumenteerd.

Voeren van functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Functioneringsgesprekken zijn uitgevoerd en gedocumenteerd.

Evaluatiegesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Evaluatieformulieren zijn ingevuld en gesprekken hebben plaatsgevonden

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Aanpassingen in de norm zijn bekeken en indien nodig aangepast.

Jaarverslag maken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Jaarverslag is gemaakt en wordt ingediend

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Aangepaste normen nagelezen en aangepast waar nodig.

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): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Aangepaste normen nagelezen en aangepast waar nodig.

Keuring brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Controles zijn uitgevoerd in januari

Controle tilliften

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Toelichting: Controle is uitgevoerd. in februari 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 27-05-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting de Naobere (2338)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-06-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026