



# DOENERSDREEF

*met elkaar, voor elkaar*

## Kwaliteitsbeeld 2025



**Waardig Werk**



**Partnership**



**Innovatie**



**Huisvesting**

## Inhoudsopgave

Samen vooruit: ons kwaliteitsbeeld 2025	Pag. 3
Managementsamenvatting kwaliteitsbeeld 2025	Pag. 4
Onze vier pijlers als kompas: terugblik op 2025	Pag. 5
1. Zorgproces rondom de individuele bewoner	Pag. 6 t/m 10
1.1 Samenwerken aan groei en verbinding	Pag. 6
1.2 Innovaties in het zorgproces	Pag. 6
1.3 Wonen en toekomstperspectief voor onze bewoners	Pag. 7
1.4 Kansen creëren: werken, meedoen en bouwen aan de toekomst voor onze bewoners	Pag. 8
2. Onderzoek naar ervaringen van mensen met een verstandelijke beperking	Pag. 11 t/m 13
2.1 Cliënttevredenheid (BIT)	Pag. 11
2.2 Sameneggenschap	Pag. 12
2.3 Cliëntervaringen: Inzicht en verbetering van zorgkwaliteit	Pag. 13
3. Professionele ontwikkeling	Pag. 14 t/m 17
3.1 Ondernemingsraad (OR)	Pag. 14
3.2 Interne vertrouwenspersoon	Pag. 15
3.3 Groeien en verbinden met trainingen binnen Doenersdreef	Pag. 15
4. Inzicht in kwaliteit	Pag. 18 t/m 28
4.1 Klachten en complimenten in 2025	Pag. 18
4.2 Meldingen aan de inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)	Pag. 20
4.3 Meldingen Incident Cliënt (MIC) en Incident Medewerker (MIM)	Pag. 20
4.4 Meldingen Incident Geluk (MIG)	Pag. 22
4.5 Wet Zorg en Dwang (WZD)	Pag. 23
4.6 Hoogtepunten 2025	Pag. 23
4.7 Medewerkerstevredenheid	Pag. 24
4.8 Samenwerkingen voor goede zorg: intern en extern verbonden	Pag. 25
4.9 Doen we wat we zeggen dat we doen?	Pag. 26
5. Kernwaarden Doenersdreef en prioriteiten 2026	Pag. 29 t/m 30

## Samen vooruit: ons kwaliteitsbeeld voor 2025

Met trots presenteren wij het kwaliteitsbeeld van Doenersdreef voor 2025. Dit jaar stond volledig in het teken van samen groeien, lef tonen en elkaar inspireren om het beste uit onszelf te halen. In een wereld vol verandering blijven onze vier pijlers—Waardig werk, Huisvesting, Innovatie en Partnership—de solide basis waarop wij bouwen en vooruitkijken.

Dankzij de inzet van onze medewerkers, bewoners en partners hebben we samen een warme, veilige en stimulerende omgeving gecreëerd waar iedereen zich écht gezien voelt. De vele verhalen uit de praktijk bewijzen dat zelfs kleine stappen een groot verschil kunnen maken. Samen blijven we investeren in kwaliteit.

We spreken onze grote waardering uit voor de Raad van Toezicht, die met hun betrokkenheid en waardevolle adviezen ons helpen koers te houden om onze doelen te bereiken. Met vertrouwen en positieve energie kijken we naar de toekomst. Dit kwaliteitsbeeld is een eerbetoon aan de kracht van samenwerking en vernieuwing binnen Doenersdreef.

Bestuur Doenersdreef

# Managementsamenvatting kwaliteitsbeeld 2025

## Kerngegevens op een rij

In 2025 heeft Doenersdreef opnieuw laten zien dat samenwerking, innovatie en betrokkenheid de basis zijn van ons succes. Met dit kwaliteitsbeeld presenteren wij een beknopte managementsamenvatting van de belangrijkste resultaten en ontwikkelingen, gericht op waardig werk, huisvesting, innovatie en partnership. Het jaar kenmerkte zich door groei, lef en het benutten van kansen - en dat is terug te zien in de cijfers en verhalen uit de praktijk.

## Kerngegevens 2025

<b>Organisatie</b>	Doenersdreef B.V. De Binderij 7 1321 EE Almere 036 – 5491000 KVK 32127933 <a href="mailto:info@doenersdreef.nl">info@doenersdreef.nl</a> <a href="http://www.doenersdreef.nl">www.doenersdreef.nl</a>	
<b>Capaciteit</b>	68 bedden	
<b>Doelgroep</b>	(Licht) Verstandelijk Beperkt (ZZP LVG 1-3, VG-3 tm VG-7)	
<b>Financiering</b>	Wet Langdurige Zorg (ZIN, VPT, MPT)	
<b>Locaties 24-uurs zorg</b>	Nieuw Caledonië - Almere Begeleid Zelfstandig Wonen - Almere Klein Rhijnvis - Hulshorst	
<b>Personeel</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Medewerkers</b>	61	60
<b>Ziekteverzuim</b>	12,9%	10,1%
<b>Instroom FTE</b>	4,81%	7%
<b>Uitstroom FTE</b>	7,83%	7,89%

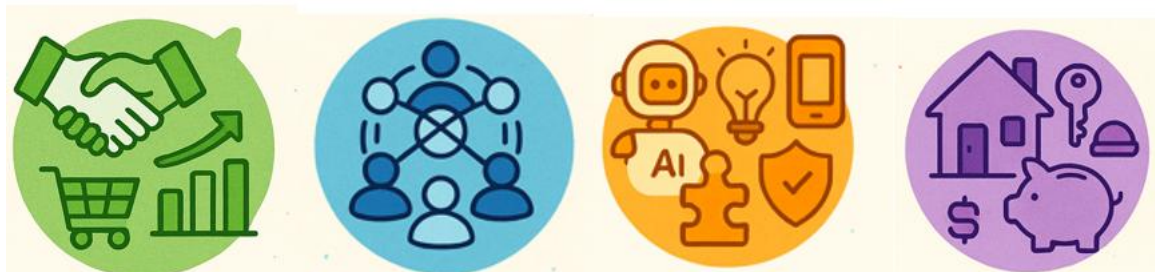
## Kernthema's 2025

- **Samenwerking en groei:** Dankzij de inzet van medewerkers, bewoners en partners is een warme, veilige en stimulerende omgeving gecreëerd waarin iedereen zich gezien voelt.
- **Vier pijlers als kompas:** Waardig werk, Huisvesting, Innovatie en Partnership vormen de solide basis van ons beleid en zijn leidend in alle jaarplannen.
- **Innovatie centraal:** De pijler 'Verduurzaming' is vervangen door 'Innovatie', met focus op sociale en technologische vooruitgang. Slimme digitale hulpmiddelen en nieuwe samenwerkingsvormen werden geïntroduceerd.
- **Succesverhalen:** Bewoners hebben stappen gezet richting zelfstandigheid en medewerkers hebben door creatieve samenwerking mooie resultaten bereikt.

## Vooruitblik en aanbevelingen

- Blijf investeren in samenwerking en innovatie om kwaliteit structureel te verbeteren.
- Gebruik de vier pijlers als kompas voor verdere groei en vernieuwing.

## Onze vier pijlers als kompas: terugblik op 2025



**Waardig werk**

**Partnership**

**Innovatie**

**Huisvesting**

### Vastberaden koers met onze vier pijlers

In 2025 hebben we bij Doenersdreef opnieuw koers gehouden op onze vier vertrouwde pijlers, die stevig verankerd staan in het bestuurlijk jaarplan. Dit jaarplan geeft richting aan de plannen van onze teams en vormt de basis voor hoe we samenwerken aan kwaliteit en een fijne organisatie. Elk team heeft daarbij zijn eigen kleur gegeven aan de uitvoering van ons beleid, altijd met oog voor wat bij ons past.

Wat dit jaar extra bijzonder maakte, is dat we niet alleen uitdagingen zagen, maar ook volop kansen. En daar hebben we werk van gemaakt! In de jaarplannen hebben we samen met bewoners en collega's gekeken waar we konden groeien en vernieuwen. Dit leverde naast een lijstje verbeterpunten mooie succesverhalen op. Zo vertelden bewoners enthousiast over hun stappen in zelfstandigheid en lieten collega's zien hoe samenwerking tot creatieve oplossingen leidt.

### Van verduurzaming naar innovatie: een frisse blik vooruit

Een belangrijke verandering in 2025: de pijler 'Verduurzaming' heeft plaatsgemaakt voor 'Innovatie'. We zien namelijk dat vernieuwing steeds meer draait om zowel sociale- als technologische vooruitgang. Denk aan slimme, digitale hulpmiddelen die het leven makkelijker maken, of juist aan nieuwe manieren om samen te werken en elkaar te helpen. Deze innovaties zorgen ervoor dat Doenersdreef met de tijd meegaat.

### Trots op succesverhalen en gedeelde geluksmomenten

We zijn trots op de mooie verhalen van bewoners die hun doelen hebben gehaald, geluksmomenten die zijn gedeeld, complimenten die zijn ontvangen, maar vooral ook op de inzet van collega's die keer op keer het verschil maken. Samen maken we van ieder jaar weer een succes – en 2025 was daar geen uitzondering op!

# 1. Zorgproces rond de individuele bewoner

## 1.1. Samenwerken aan groei en verbinding

### Persoonlijke aandacht staat voorop

Bij Doenersdreef draait alles om de mens achter de bewoner. We geloven dat iedereen uniek is en daarom krijgt elke bewoner een zorgproces op maat. Samen met de bewoner, familie en begeleiders stellen we doelen op die passen bij iemands wensen en mogelijkheden. Zo maken we de zorg persoonlijk en betrokken en voelt niemand zich een nummer.

### Samenwerken aan vooruitgang

Het zorgproces stopt niet bij een standaard plan. We blijven samen in gesprek, zodat we kunnen bijsturen als dat nodig is. Regelmatige evaluaties zorgen ervoor dat de ondersteuning blijft aansluiten bij de veranderende behoeften van onze bewoners. Dit doen we op een open en laagdrempelige manier, zodat iedereen zich gehoord voelt. Doenersdreef stelt samen met haar bewoners (en waar passend met het netwerk, mentor of wettelijke vertegenwoordiger) individuele doelen op die worden vastgelegd in het ECD. Minimaal éénmaal per halfjaar evalueren we de voortgang met de bewoner en betrokkenen en stellen we het ondersteuningsplan bij als wensen en/of omstandigheden veranderen. Daarnaast voeren we ook een tevredenheidsonderzoek uit, zodat we weten waar we nog kunnen ontwikkelen.

## 1.2. Innovaties in het zorgproces

### Vooruitstrevende vernieuwingen in het zorgproces

In 2025 hebben we extra ingezet op vernieuwing binnen het zorgproces. Denk aan digitale hulpmiddelen die het makkelijker maken om doelen te volgen en contact te houden, maar ook aan creatieve manieren om zelfredzaamheid te vergroten. Zo zorgen we ervoor dat onze bewoners steeds meer regie krijgen over hun eigen leven.

Een belangrijke stap vooruit was de introductie van de KOOK-app, waarmee bewoners zelfstandig, met plezier en passend binnen hun budget gezonde maaltijden kunnen klaarmaken. Daarnaast hebben we binnen ons ECD gebruik gemaakt van AI-samenvattingen: deze technologie helpt begeleiders om snel en efficiënt een overzicht te krijgen van belangrijke gebeurtenissen en voortgang, zodat het zorgproces altijd actueel en overzichtelijk blijft.

Beeldzorg is dit jaar verder geïmplementeerd, waardoor contact met familie, begeleiders en andere betrokkenen laagdrempelig blijft, zelfs wanneer fysiek samenkomen lastig is. Ook hebben we de mogelijkheden van het digiboard op onze locaties uitgebreid, zodat bewoners en collega's samen kunnen werken aan plannen, informatie delen en activiteiten organiseren op een manier die past bij hun wensen en behoeften. De introductie van de Visitaal app op locatie Klein Rhijnvis is hiermee komen te vervallen.

### Verdere digitalisering en slimme technologieën in 2026

Ook in 2026 blijven we doorgaan met vernieuwen. Zo kijken we naar slimme technologieën die het registreren van wie er aanwezig is op onze locaties een stuk makkelijker maken. Daarnaast breiden we de mogelijkheden van onze digiboards uit, zodat er efficiënter mee gewerkt kan worden. We gaan ook verder met spraakgestuurde rapportages en zetten AI in om onze

administratie soepeler en overzichtelijker te houden. Dat maakt het werk voor iedereen een stuk fijner én efficiënter.

## Sociale media: samen leren en bewust online zijn

Sociale media horen tegenwoordig helemaal bij het dagelijks leven, ook voor onze bewoners. Ze gebruiken verschillende platforms om in contact te blijven en zich minder alleen te voelen. Maar naast de voordelen zijn er natuurlijk ook risico's en valkuilen. Daarom hebben we op Klein Rhijnvis speciale thema-avonden georganiseerd over sociale media. De opkomst was goed en de sfeer enthousiast: bewoners leerden bewuster om te gaan met wat ze online delen en waar ze op moeten letten. Zo blijven we samen een stukje veiliger én online verbonden.

Met deze innovaties blijven we inspelen op de veranderende behoeften van onze bewoners en collega's, en zorgen we ervoor dat iedereen optimaal ondersteund wordt in het streven naar meer zelfstandigheid en verbondenheid.

## 1.3. Wonen en toekomstperspectief voor onze bewoners

### Verschillende toekomstdromen, verschillende routes

Onze bewoners hebben uiteenlopende wensen en mogelijkheden als het gaat om wonen. Voor bewoners van Klein Rhijnvis ligt het toekomstperspectief bij een leven lang zorg, maar wel zo zelfstandig en gelukkig mogelijk. In Almere draait het om zelfstandig wonen in de wijk, met ambulante ondersteuning of beschermd wonen vanuit de Wet Maatschappelijk Ondersteuning. Hier hebben we ons rapportagesysteem en de begeleiding op ingericht.

### Duurzaam wonen en frisse locaties

We zijn dit jaar flink aan de slag gegaan met het duurzamer maken van onze woningen. Op al onze locaties hebben we lampen voorzien van sensoren, zodat het licht alleen aan is als het echt nodig is – wel zo zuinig! Ook in Almere hebben we niet stilgezeten: de woonlocatie heeft een opknabbeurt gekregen, er is een fijne overdekte patio en tuin bijgekomen waar kinderen kunnen spelen en er een gezellige chill- en BBQ ruimte is. Bovendien is het (buiten) camerasysteem vernieuwd, zodat iedereen zich veilig voelt.

### Tiny House bij Klein Rhijnvis: klaar voor de toekomst

Klein Rhijnvis heeft een landelijke ligging en genoeg ruimte om vernieuwende woonvormen te realiseren. In 2024 hebben we het ontwerp en alle vergunningen voor drie Tiny Houses succesvol afgerond en in 2025 is gestart met de bouw van een eerste Tiny House. De planning is dat in het eerste kwartaal van 2026 de eerste bewoner verhuist naar het Tiny House. Dankzij 24-uurs zorg dichtbij en veel eigen regie kunnen bewoners hier zo zelfstandig en prettig mogelijk wonen.



## Uitstroom naar de WMO: huisvestingsproblemen nemen toe

Voor veel bewoners die in Almere wonen is het doel om zelfstandig te wonen met ondersteuning vanuit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Daarvoor wordt tijdig urgentie aangevraagd bij WoningNet. Maar door de aanhoudende woningnood, de huisvesting van statushouders en lange wachtlijsten, is het in 2025 nog lastiger geworden om passende huisvesting te vinden dan voorgaande jaren. Na afloop van de WLZ-indicatie is vaak geen woning beschikbaar, ondanks onze nauwe samenwerking met Thuis In De Wijk een initiatief vanuit gemeente Almere. Dit baart ons grote zorgen.

## Beschermd wonen WMO: wachtlijsten en risico op dakloosheid

Ook bij beschermd wonen via de WMO beginnen we op tijd met het aanvragen van een indicatie. Helaas zijn de wachtlijsten in 2025 verder gegroeid, waardoor bewoners na het einde van hun WLZ-indicatie vaak tussen wal en schip vallen. Dit vergroot de kans op dakloosheid en doet afbreuk aan alles wat we samen hebben opgebouwd. We zouden hierover graag samen met de gemeente Almere in gesprek gaan, om af te spreken hoe we per bewoner kunnen zoeken naar een passende oplossing. Tot nu toe merken we echter dat de gemeente hier nog niet voor openstaat, terwijl juist maatwerk voor deze groep mensen zo belangrijk is. We blijven het proberen, want onze bewoners verdienen een plek waar ze verder kunnen bouwen aan hun leven.

## Tijdelijke opvang: geen structurele oplossing

De daklozenopvang zit helemaal vol in heel Flevoland. Vooral voor moeders met kinderen zijn er weinig plekken. In 2023, 2024 én 2025 heeft Doenersdreef noodgedwongen tijdelijke huisvesting en zorg geregeld, vaak zonder duidelijke afspraken over financiering met gemeente Almere. Hoewel de gemeente uiteindelijk wel bijdraagt voor deze overbruggingszorg, zijn er verder geen echte oplossingen gekomen om de doorstroom beter te maken. Daardoor raken sommige bewoners na hun WLZ-indicatie alsnog dakloos. Dat is niet alleen erg vervelend, maar maakt eigenlijk al het goede werk en alle zorg die eerder is gegeven grotendeels ongedaan. Dreigende dakloosheid haalt de basis weg onder alles wat samen is bereikt en maakt het ontzettend lastig om echt verder te bouwen aan een zelfstandig bestaan.

## Blijven aandringen op oplossingen

Doenersdreef heeft in 2025 op verschillende manieren aandacht gevraagd voor deze knelpunten bij gemeente Almere. Helaas is er nog geen structurele aanpak gekomen: de jonge LVB-doelgroep die uitstroomt uit 24-uurs instellingen is bij de gemeente nog steeds onvoldoende in beeld op diverse beleidsterreinen. Wij blijven ons inzetten voor passende huisvesting en gelijke kansen voor onze bewoners, want iedereen verdient een plek waar hij of zij zich thuis voelt.

## 1.4. Kansen creëren: werken, meedoen en bouwen aan de toekomst voor onze bewoners

### Buurtwinkel brengt werk en voordeel voor iedereen

Om onze bewoners de kans te geven om (weer) aan het werk te gaan in een vertrouwde en beschermde setting, hebben we dit jaar op locatie Nieuw Caledonië in Almere een buurtwinkel geopend. De winkel wordt volledig gerund door onze bewoners. Je vindt er allerlei dagelijkse spullen voor een prijs die lager ligt dan in gewone winkels. Zo profiteren niet alleen onze bewoners, maar ook de burens van deze buurtwinkel.

We hadden graag de winkel uitgebreid met een bestel-app, zodat we nog meer werkplekken konden creëren door bijvoorbeeld thuisbezorging. Dat is dit jaar helaas nog niet gelukt, maar wie weet lukt het volgend jaar wel!



Naast onze nieuwe buurtwinkel zijn op de woonlocatie in Almere ook volop kansen om aan de slag te gaan in de horeca. In onze keukens worden heerlijke lunches en catering verzorgd, niet alleen voor de bewoners en collega's, maar ook voor bedrijven uit de buurt. Voor bewoners die liever met hun handen- en buiten willen werken, biedt ons interne

onderhoudsteam leerwerkplekken. In 2025 zijn er op deze manier weer heel wat interne betaalde banen bijgekomen voor de bewoners – een mooie stap vooruit voor iedereen die wil meedoen en zichzelf verder wil ontwikkelen!

## Afscheid van The Green Story: een warme plek verdwijnt uit Almere Haven

Dit jaar moesten we afscheid nemen van The Green Story, onze gezellige huiskamer in Almere Haven. Hier kwamen we samen met buurtgenoten om van alles te doen: samen koken met ouderen, knutselen voor jong én oud, spelletjes voor de kinderen en tijdens de energiecrisis kon iedereen altijd binnenlopen voor een warme plek met een gratis kop koffie of thee. Het besluit om te stoppen was lastig en had twee redenen: The Green Story was niet verbonden aan een woonlocatie en de kosten werden te hoog. Juist omdat we vinden dat zo'n plek veel betekent voor de buurt, kwam het extra hard aan. Toch kijken we met een goed gevoel terug op alles wat we samen bereikt hebben en zijn we trots op de mooie momenten die we daar hebben gedeeld.

## Buurtverbinding in de praktijk: samen bouwen aan zorgzame wijken

Dit jaar hebben een aantal collega's via het project Samen Buurten de opleiding tot buurtverbinder gevolgd, opgezet door zorgaanbieders en het Zorgkantoor Zilveren Kruis. Samen Buurten verbindt bewoners, organisaties, gemeenten en professionals om de sociale samenhang in Flevoland te versterken. Doenersdreef is vanaf de start van dit project betrokken als deelnemer. Door actief samen te werken, kunnen we de groeiende zorgvraag aan en bouwen we samen veerkrachtige buurten. Zorg vraagt om collectief denken en maatwerk; niemand kan het alleen oplossen. In zorgzame gemeenschappen helpen mensen elkaar, organiseren samen activiteiten en nemen verantwoordelijkheid voor welzijn. Door deze verbindingen te versterken, werken we aan toekomstbestendige, mensgerichte en duurzame zorg in de buurt. Met de opgedane kennis kunnen we vanuit alle locaties samen een steentje bijdragen aan zorgzame wijken.

## Vrijwilligers maken het verschil



Op locatie Klein Rhijnvis kwamen er dit jaar mooie initiatieven van bewoners: zij wilden graag vrijwilligerswerk doen of samen aan de slag met vrijwilligers. Dat is in 2025 goed gelukt! Zo helpt een bewoner nu met het koffieschenken op een zorglocatie en kwamen er vanuit Nunspeet regelmatig gezellige groepen vrijwilligers langs. Samen werd er flink gewerkt, veel gelachen en van elkaar geleerd. En het mooiste? Er zijn al nieuwe

plannen gemaakt om ook volgend jaar weer samen de handen uit de mouwen te steken.

Dit jaar kwamen er regelmatig familieleden langs: samen koken, eten, lekker kletsen en elkaar beter leren kennen – dat leverde veel mooie momenten op. Volgend jaar willen we ervoor zorgen dat er nog meer familieleden meehelpen, zodat iedereen zich extra thuis voelt en we samen nóg meer kunnen beleven.

## Leren en verbeteren

In 2025 hebben we op basis van evaluaties en signalen uit het dagelijks contact onder andere (vrije tijds) activiteiten op locatie aangepast waardoor bewoners nu beter weten wat het aanbod is en makkelijker betrokken kunnen worden. Daarnaast zijn we gestart met de bouw van een Tiny House op locatie Klein Rhijnvis waardoor de zelfredzaamheid van bewoner vergroot kan worden. Ook zijn er meer interne leer-werkplekken gecreëerd om de zelfredzaamheid van bewoners te vergroten.

## 2. Onderzoek naar ervaringen van mensen met een verstandelijke beperking

### 2.1. Cliënttevredenheid (BIT)

#### Bewoners aan het woord: zo wordt wonen en zorg ervaren

Bij Doenersdreef willen we graag weten hoe onze bewoners zich voelen en wat ze vinden van onze zorg en begeleiding. Daarom gebruiken we 'Ben ik Tevreden?': een makkelijke en praktische methode vanuit de VGN-Waaiër die gekoppeld is aan ons ECD.

#### We krijgen steeds meer inzicht

De afgelopen jaren hebben we flink ons best gedaan om te ontdekken hoe blij onze bewoners eigenlijk zijn met onze zorg. We wilden minstens 75% van de bewoners laten meedoen aan onze tevredenheidsonderzoeken. In 2025 behaalden we organisatie breed in totaal 79%; een stijging van 4%. Team Klein Rhijnvis scoorde 100% en Team Almere scoorde 66% die een stijging hadden van 16% ten opzichte van 2024.

De hoogste scores zijn gehaald op het gebied van persoonlijke groei en zelf kunnen bepalen wat je wilt. Op lichamelijk en psychisch welzijn, materiële zaken, rechten en intimiteit & seksualiteit scoorden we wat lager. Dat komt waarschijnlijk doordat veel mensen zich dit jaar vooral wilden ontwikkelen en daar hun doelen op hebben gezet, waardoor de andere dingen wat minder aandacht kregen. De scores zijn overigens redelijk gelijk verdeeld over alle onderdelen.

#### Vergelijk tussen 2024 en 2025

Categorie	2024	2025
Lichamelijk welbevinden	3,0	3,1
Psychisch welbevinden	3,1	3,0
Persoonlijke ontwikkeling	3,0	3,0
Zelfbepaling	3,2	3,2
Interpersoonlijke relaties	3,0	3,1
Deelname aan de samenleving	3,1	3,0
Materieel welbevinden	3,2	3,0
Rechten en plichten	3,0	3,0

#### Kleine verschuivingen in de scores

Op sommige onderdelen bleven de scores gelijk, terwijl we op andere punten een kleine terugval zien. Dat hangt vooral samen met de focus op persoonlijke ontwikkeling in 2025. Tegelijkertijd zijn

interpersoonlijke relaties juist verbeterd, waarschijnlijk doordat het netwerk vaker en actiever is betrokken. Lichamelijk welzijn laat een stijging zien; psychisch welzijn daalde iets, net als de scores op rechten en plichten.

Voor de bewoners van Almere stond in 2025 zelfbepaling opnieuw bovenaan: bewoners gaven aan dat ze steeds meer de regie over hun eigen leven ervaren. De begeleiding is gericht op het stimuleren van zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid, zodat bewoners makkelijker kunnen doorstromen naar Begeleid Zelfstandig Wonen (BZW). Op het gebied van materieel welzijn zijn de scores dit jaar wat lager uitgevallen; waarom dat zo is, wordt nog verder onderzocht. We vermoeden dat de inflatie en het besteedbaar inkomen hier op van invloed zijn.

Bewoners op Klein Rhijnvis scoorden het hoogst op persoonlijke ontwikkeling, participatie en materieel welzijn. Dat lijkt vooral te komen door de projecten van dit jaar, waarbij bewoners meer contacten buiten de organisatie legden en het netwerk actiever werd betrokken. Dit draagt niet alleen bij aan persoonlijke groei, maar zorgt vaak ook voor een betere materiële situatie – want wie een baan of dagbesteding heeft, ervaart doorgaans meer tevredenheid.

Beide woonlocaties laten mooie resultaten zien: over het algemeen zijn de bewoners tevreden bij zowel Klein Rhijnvis als Almere. We mogen met recht trots zijn op deze positieve uitkomsten.

## 2.2. Samen zeggenschap

### Samen praten, samen beslissen

Bij Doenersdreef noemen we inspraak en meedenken ‘samen zeggenschap’. Dat klinkt toch gezelliger dan een formele cliëntenraad. Op locatie Klein Rhijnvis en in Almere pakken we het praktisch aan met bewonersoverleggen. Iedereen mag daar zijn zegje doen – niets is te gek en alles mag op tafel komen. Zo zorgen we er samen voor dat beslissingen niet van bovenaf worden genomen, maar dat bewoners echt meebeslissen over wat er gebeurt in hun eigen woonomgeving.

Tijdens deze overleggen wordt open besproken wat goed gaat, wat beter kan en welke wensen er zijn. Soms is het even zoeken, maar samen komen we er altijd wel uit. ‘Samenzeggen’ is bij ons geen loos woord; het is gewoon hoe we het doen, met z’n allen!

### Samen beslissen over de groepsvakantie



In de bewonersoverleggen van beide locaties van dit jaar kwamen weer allerlei onderwerpen voorbij die voor iedereen belangrijk zijn. Het grootste gespreksonderwerp was natuurlijk de groepsvakantie: waar gaan we heen, wat willen we doen en hoe zorgen we dat het voor iedereen leuk wordt?

Er werd flink meegedacht en iedereen mocht zijn of haar favoriete bestemming inbrengen. Uiteindelijk is samen gekozen voor een plek waar je lekker actief kunt zijn, maar waar ook genoeg ruimte is om gewoon te ontspannen. Typisch zo’n compromis waar iedereen zich wel in kan vinden.

Daarnaast stonden de huisregels op de agenda. Sommige dingen lopen gewoon goed, maar er waren ook wat puntjes die wat duidelijker mochten. Er werd open besproken wat werkt en wat niet, en samen zijn de regels weer even opgefrist – zonder dat het te streng werd. Ook kwamen de ouder en kind-uitjes ter sprake. Het blijkt dat daar veel behoefte aan is, dus er zijn een paar leuke ideeën verzameld voor gezamenlijke activiteiten waar iedereen, jong en oud, aan mee kan doen. Zo zorgen we er met z'n allen voor dat het hier niet alleen gezellig wonen is, maar dat we ook echt samen dingen ondernemen.

Naast onze eigen bewonersoverleggen kunnen bewoners ook rekenen op onafhankelijke cliëntondersteuning. Dat betekent dat er altijd iemand klaarstaat die helpt als bewoners ergens niet uitkomen of gewoon even wilt sparren. Doenersdreef is aangesloten bij het LSR en bij Stemgever, landelijke organisaties die opkomen voor de belangen van bewoners.

## 2.3. Cliëntervaringen: Inzicht en verbetering van zorgkwaliteit

### Persoonlijke gesprekken voor meer betrokkenheid

Naast de BIT-methode vonden we het dit jaar ook belangrijk om eens op een andere manier te horen hoe onze bewoners zich echt voelen. Dus hebben we gewoon even lekker één-op-één gepraat, zonder vaste agenda of moeilijke vragen – alles mocht besproken worden, niks was te gek.

De persoonlijke gesprekken waren niet alleen heel waardevol, maar gaven ons ook nieuwe energie en inzichten. Bewoners zijn dankbaar en tevreden over het wonen bij Doenersdreef, dat horen we steeds terug. Wel merken we dat sommige bewoners zich soms niet helemaal gehoord of gezien voelen – en dat willen we natuurlijk aanpakken.

Daarom gaan we in 2026 per team en locatie samen kijken wat er anders kan, zodat iedereen zich nog meer thuis voelt en weet dat zijn of haar mening echt telt. Aan het einde van 2026 doen we het onderzoek opnieuw, want samen zetten we ons met plezier in om het nóg beter te maken dan in 2025.

## 3. Professionele ontwikkeling

### 3.1. Ondernemingsraad (OR)

#### Nieuwe OR, frisse start

In 2025 is een nieuwe OR van start gegaan. Vijf leden, allen zonder eerdere OR-ervaring, gingen enthousiast aan de slag. Door samen te leren en elkaar te versterken, groeiden de OR snel in kennis, vertrouwen en zichtbaarheid binnen de organisatie.

In het eerste kwartaal stond kennismaken en verdiepen centraal. De OR volgde een externe cursus, maakte duidelijke afspraken en leerde het bestuur en de raad van toezicht goed kennen.

#### Meer zichtbaarheid en betrokkenheid

In het tweede kwartaal heeft de OR het hitteplanbeleid op de agenda gezet en een belangrijke, adviserende rol vervuld bij de benoeming van twee interne vertrouwenspersonen, waarmee wordt ingezet op een veilige en vertrouwde werkomgeving. Ook was de OR zichtbaar aanwezig op de inspiratiedag, waarmee zij de onderlinge verbinding versterkten.

#### Actief meedenken en richting geven

In het laatste kwartaal heeft de OR actief bijgedragen aan een belangrijk vraagstuk vanuit het bestuur rondom een roosterwijziging. Door actief mee te denken en in gesprek te gaan met de roosterplanner is er een weloverwogen advies aan het bestuur gegeven. Het advies bedrukt sterk dat een uniform roosterbeleid binnen de organisatie voor meer duidelijkheid en overzicht zorgt.

De missie en visie voor de komende jaren zijn definitief bepaald. Daarnaast is een nieuwe jaarplanning voor 2026 opgesteld, waardoor de richting voor het komende jaar duidelijk is vastgelegd.

#### Reflectie en vooruitblik: OR luistert, leert en verbindt

Om het jaar op een mooie manier af te sluiten, heeft de OR alle collega's benaderd met de vraag: "Is onze missie voor 2025 geslaagd? Zijn we zichtbaar genoeg geweest en weten jullie ons te vinden?" De terugkoppeling uit de organisatie geeft een helder beeld:

- De meeste collega's ervaren dat de OR actief is en op alle locaties zichtbaar aanwezig was, al verschilt die beleving per persoon.
- De toegankelijkheid van de OR wordt over het algemeen als goed beoordeeld, maar een klein deel van de collega's weet hen nog niet te vinden.
- De communicatie wordt voldoende tot goed gewaardeerd, met de wens voor meer duidelijkheid, regelmatige updates en meer inzicht in de activiteiten.

#### Vooruitblikkend op 2026: samen bouwen aan verbinding

Met deze waardevolle signalen op zak gaat de OR in 2026 nog actiever aan de slag. Zo zal de OR elk kwartaal een OR-verslag mailen en tijdens locatiebezoeken collega's actief opzoeken en uitnodigen om mee te denken over actuele thema's. Op die manier blijft de OR zichtbaar, benaderbaar en bouwen zij samen verder aan een sterke, betrokken organisatie.

## 3.2. Interne vertrouwenspersoon

### Nieuwe vertrouwenspersonen voor een veilige werkplek

Met het vertrek van onze interne vertrouwenspersoon wegens pensioen, is gekozen voor vernieuwing. Twee collega's zijn benoemd als nieuwe vertrouwenspersonen— een man en een vrouw— zodat iedereen zich gehoord en veilig kan voelen. Zij zijn nog in de beginfase van hun nieuwe rol en starten in 2026 met een externe training. Daarna stellen zij zich als team gezamenlijk aan de organisatie voor. Op deze manier blijft de drempel laag en zijn de interne vertrouwenspersonen goed bereikbaar voor collega's die behoefte hebben aan een gesprek of ondersteuning.



In 2025 zijn er geen meldingen bij de interne vertrouwenspersoon binnen gekomen.

## 3.3. Groeien en verbinden met trainingen binnen Doenersdreef

### Bekwaamheid en scholingscyclus

Bij Doenersdreef houden we onze vakkennis scherp door elk jaar samen te leren en te oefenen. Zo zorgen we ervoor dat belangrijke skills zoals medicatie, BHV/EHBO en de-escalatie altijd up-to-date zijn. Bestuur en de kwaliteitscoördinator volgen dit systematisch en bespreken de uitkomsten regelmatig met de teamcoaches op de locaties. Zo blijven we samen groeien en zorgen we voor kwaliteit op de werkvloer.

### Krachtstation: Een energiek begin vol verbinding bij Doenersdreef

In 2025 heeft Doenersdreef het intern ontwikkelde on-boarding programma 'Krachtstation' gelanceerd voor alle nieuwe collega's. Dit traject bestond uit vier interactieve sessies, verspreid over de eerste drie kwartalen van het jaar. Tijdens deze bijeenkomsten leerden de deelnemers niet alleen elkaar kennen, maar maakten ze ook uitgebreid kennis met het DNA van de organisatie en de verschillende doelgroepen die centraal staan binnen Doenersdreef.

Het programma draaide om werken met hoofd, hart én buik—een integrale benadering waarbij persoonlijke groei en verbinding centraal stonden. Als energieke afsluiter namen alle deelnemers deel aan een 'beproeving' op een uitdagende wipe-out baan, waarmee het programma op een sportieve- en verbindende manier werd afgerond. Zo werd de basis gelegd voor een hechte, betrokken samenwerking binnen onze organisatie.

## Weerbaarheidstraining: Samen voor veilige zorg

Ook in 2025 heeft Doenersdreef weer volop ingezet op weerbaarheidstrainingen voor medewerkers. Deze trainingen zijn erop gericht om collega's handvatten te geven om in lastige situaties te de-escaleren. Door te oefenen met realistische scenario's, leren collega's hun eigen grenzen aan te geven, hoe ze elkaar kunnen ondersteunen en escalatie kunnen voorkomen. Daarmee zorgen we samen voor een veilige werkomgeving, waar bewoners en collega's zich beschermd en vertrouwd voelen. In de zorg is weerbaarheid cruciaal: het draagt bij aan welzijn, veiligheid, werkplezier en het waarborgen van kwalitatieve zorg voor iedereen.



## Sterk door HouVast

Een belangrijke aanvulling in 2025 was de afronding van training in de HouVast-methodiek. Deze beproefde aanpak biedt zowel medewerkers als kwetsbare ouders met kinderen duidelijke structuur, voorspelbaarheid en houvast in het dagelijkse wonen, werken en opvoeden. De Houvast-methodiek zorgt zo voor meer rust, stabiliteit en werkplezier op de werkvloer en draagt direct bij aan kwalitatief betere zorg.

## Medicatieveiligheid als basis voor goede zorg

Binnen Doenersdreef nemen we het bewaren en verstrekken van medicatie uiterst serieus. Medicatiebeheer vormt immers een essentiële schakel in het waarborgen van de gezondheid en het welzijn van onze bewoners. Juist omdat nauwkeurigheid, veiligheid en betrouwbaarheid hierbij van levensbelang zijn, zorgen we ervoor dat iedere locatie beschikt over een medicatieverantwoordelijke. Dit verhoogt de kwaliteit van de zorgverlening en werkt prettig voor de samenwerkende huisartsen en apotheken, die één duidelijk aanspreekpunt hebben voor medicatieafspraken en -vragen.

Om deze hoge standaard te waarborgen, volgen alle collega's periodiek zowel verdiepende- als opfriscursussen medicatie. Zo blijven hun kennis en vaardigheden steeds up-to-date en zijn zij in staat om zorgvuldig en verantwoord met medicatie om te gaan. Door samen te blijven leren en ontwikkelen, bouwen we aan een veilige omgeving waarin bewoners kunnen vertrouwen op de juiste zorg, op het juiste moment.

Tweemaal per jaar is er een evaluatie met de aangesloten apotheken en huisartsen om de samenwerking te evalueren en om de kwaliteit te waarborgen.

## BHV en EHBO: Veiligheid voorop

Bij Doenersdreef geloven we dat een veilige omgeving begint met goed voorbereide mensen. Daarom investeren we continu in BHV- en EHBO-trainingen voor onze collega's op alle locaties. Tijdens deze trainingen – die altijd met enthousiasme worden gevolgd – leren collega's praktisch en doelgericht handelen in geval van nood. Denk aan het blussen van kleine brandjes, het verlenen van eerste hulp bij verwondingen en hoe vervelend ook het uitvoeren van reanimaties.

Opvallend in 2025 was dat niet alleen collega's, maar ook enkele moeders die bij ons wonen een Kinder EHBO-training volgden. Hierdoor zijn zij zich bewuster geworden van veelvoorkomende ongelukken in- en rondom het huis én weten ze hoe ze direct kunnen handelen als zich een incident voordoet. Zo dragen we samen bij aan een veilige, vertrouwde omgeving voor iedereen binnen Doenersdreef.



## Professionalisering in beweging: GZ-opleiding versterkt expertise

In 2023 zijn twee collega's gestart met de NIP-opleiding tot GZ-psycholoog. Met deze stap investeren we direct in de verdere ontwikkeling van hun deskundigheid en in de kwaliteit van zorg die zij dagelijks bij Doenersdreef leveren. Hoewel de traditionele BIG-registratie aan deze opleiding is komen te vervallen, hebben wij er vertrouwen in dat het register, dankzij de actieve houding vanuit het NIP naar de politiek, de registratie behouden blijft. De verwachting is dat de collega's hun opleiding in 2026 succesvol afronden.

## Diepe Druk: Een rustgevende interventie voor bewoners

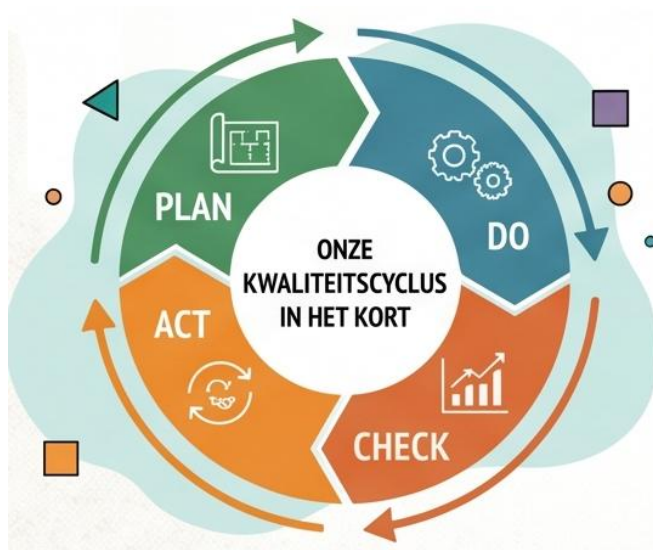
Diepe Druk is een hele fijne interventie die je kunt inzetten om iemand te helpen zich rustiger en meer in balans te voelen. Het is niet ingewikkeld: door stevige, maar prettige druk toe te passen op bijvoorbeeld de armen of benen, merk je dat bewoners vaak beter kunnen ontspannen of zich juist kunnen concentreren. Leuk om te melden: vier collega's van locatie Klein Rhijnvis hebben de training gevolgd en met succes afgerond en kunnen met deze techniek positief bijdragen aan het lichamelijke- en emotionele welzijn van bewoners.

## Leren en verbeteren

Bij Doenersdreef zien we professionele ontwikkeling niet als iets dat je erbij moet doen, maar juist als dé manier om onze kwaliteit en veiligheid te waarborgen. In 2025 hebben we daarom goed geluisterd naar wat de collega's nodig hebben om stevig in hun schoenen te staan en met plezier aan de slag te gaan. We hebben signalen uit de dagelijkse praktijk, feedback van collega's, gesprekken met samenwerkingspartners zoals de apotheek en inzichten uit audits gebruikt om ons leer- en verbeterprogramma verder aan te scherpen. Dankzij de weerbaarheidstrainingen is er meer voorspelbaarheid en vertrouwen ontstaan op de werkvloer. Ook heeft het Krachtstation nieuwe collega's direct meegenomen in het DNA van Doenersdreef, zodat ze vanaf het begin weten waar we voor staan en zich vertrouwd voelen met onze doelgroep en manier van werken.

## 4. Inzicht in kwaliteit

### Onze kwaliteitscyclus in het kort



Bij Doenersdreef zetten we actief in op verbetering via de PDCA-cyclus: Plan, Do, Check, Act. Dit betekent dat we voortdurend leren en bijsturen. We verzamelen signalen uit ons dagelijks contact, BIT-gesprekken, commissies en audits, en gebruiken deze input om onze kwaliteit te verhogen.

Per locatie maken we elk kwartaal een rapportage. Hierin bespreken we wat goed gaat en welke punten beter kunnen. Zo blijft kwaliteit bij Doenersdreef een doorlopend proces en leren we dagelijks bij.

### 4.1 Klachten en complimenten in 2025

#### Klachten en complimenten als kans: luisteren, leren en verbeteren

Bij Doenersdreef luisteren we graag naar wat iedereen te zeggen heeft, of dat nou komt van bewoners, collega's of mensen van buitenaf. We zien klachten niet als een probleem, maar juist als een kans om te groeien en onze zorg te verbeteren. En een compliment? Dat doet altijd goed! Het geeft ons energie en bevestiging dat we op de goede weg zitten. Zo leren we niet alleen van dingen die beter kunnen, maar waarderen we ook wat er goed gaat.

- **Interne klachten:** Dit zijn klachten van mensen die direct bij ons betrokken zijn, zoals medewerkers of bewoners zelf. Vaak gaat het om dingen die spelen binnen de organisatie, bijvoorbeeld over samenwerking, communicatie of dagelijkse gang van zaken.
- **Externe klachten:** Deze komen juist van buitenaf, zoals familieleden, burens of samenwerkingspartners. Zij geven ons vaak feedback over hoe wij als organisatie naar buiten treden of hoe de samenwerking verloopt.

#### Hoe ging het in 2025?

In 2025 hebben we extra ingezet op het makkelijker maken om een klacht in te dienen. We willen dat iedereen zich gehoord voelt en dat klachten snel en netjes worden opgelost. Alle klachten zijn bijgehouden, bekeken en volgens de regels afgehandeld. We hebben niemand hoeven doorverwijzen naar de Externe Klachtencommissie.

Type klacht	Aantal ontvangen	Aantal afgehandeld	Aantal doorverwezen
Interne klachten	5	5	0
Externe klachten	3	3	0

## Even inzoomen op de klachten

Interne klachten: Dit waren allemaal klachten van bewoners. Rode lijn in de deze klachten was het vastleggen van afspraken en communicatie.

Externe klachten: Hier ging het om klachten van familieleden, burens en een oud-bewoner. De klachten waren divers van onderwerp en makkelijk met elkaar op te lossen.

## Wat hebben we geleerd?

- We willen de samenwerking tussen onze afdelingen nog beter maken, zodat we externe klachten sneller kunnen oppikken én oplossen.
- We blijven werken aan een open sfeer, waarin iedereen makkelijk een klacht kan melden zonder gedoe.

## Samengevat

We hebben in 2025 meer klachten gehad dan in 2024 (toen was er maar één). Toch zijn we blij dat we alle klachten snel en goed hebben kunnen oplossen. Dat laat zien dat ons klachtenproces werkt, laagdrempelig is en dat mensen ons vertrouwen. Door open te blijven staan voor feedback en samen te werken, maken we de zorg voor iedereen beter.

## Complimenten in de zorg



In 2025 hebben we niet alleen klachten ontvangen, maar gelukkig ook de nodige complimenten! En laten we eerlijk zijn: een compliment doet altijd goed. Voor ons als zorgaanbieder is zo'n blijk van waardering meer dan alleen een aardige opmerking. Het is een bevestiging dat we op de goede weg zitten en dat onze inzet wordt gezien en gewaardeerd. Zo'n compliment kan de dag van collega's maken, geeft energie en motiveert ons om net dat beetje extra te doen voor onze bewoners.

We zijn dan ook trots op elk compliment dat we krijgen. Het laat zien dat mensen zich gehoord en gesteund voelen door onze zorg. En als team geeft het ons het gevoel dat we samen iets moois bereiken. Natuurlijk nemen we complimenten ook mee in ons werk: ze herinneren ons eraan

waarom we het doen en helpen ons om te blijven groeien.

In 2024 kregen we zes complimenten, terwijl het er in 2025 vier waren. Het is dus iets minder geworden. Maar die complimenten kwamen dit jaar wel van bewoners, hun familie én collega's.

Dus, naast het oplossen van klachten, zijn we vooral blij dat er ruimte is om waardering uit te spreken. Daar doen we het voor!

## 4.2. Meldingen aan de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

### Wat is er in 2025 gemeld?

In 2025 hebben we geen meldingen hoeven doen bij de IGJ en daar zijn we natuurlijk blij mee. Dat betekent niet dat er helemaal geen incidenten zijn geweest – die horen nou eenmaal bij het werk en passen bij de bewoners die bij ons in zorg zijn. Maar gelukkig waren er geen situaties die zo ernstig waren dat we ze verplicht moesten doorgeven aan de inspectie. Dat geeft ons vertrouwen dat we samen goed en veilig werken!

### Korte terugblik

Dat we niets hebben gemeld, kan verschillende dingen betekenen. Misschien is er gewoon goed en veilig gewerkt, waardoor er geen problemen ontstonden. Maar het blijft belangrijk om scherp te blijven: iedereen moet weten wanneer en hoe je iets moet melden en we moeten blijven leren van situaties die bijna misgingen.

### Leren en verbeteren

In 2025 hebben we niets hoeven melden aan de IGJ. Dat klinkt positief, maar het is wel belangrijk om openheid te verschaffen en te blijven werken aan een veilige, leerzame werkomgeving. Zo zorgen we samen voor goede zorg en begeleiding voor onze bewoners.

### Tips voor 2026

- Blijf collega's goed informeren en trainen over het melden van incidenten en calamiteiten;
- PRISMA-onderzoeks-methode blijven toepassen bij meldingen;
- Stimuleer een open en veilige sfeer waarin melden gewoon is;
- Bekijk regelmatig of onze interne regels en afspraken over meldingen nog goed werken;
- Werk samen met de IGJ en houd de nieuwste wetten en regels goed in de gaten.

## 4.3. Meldingen Incident Cliënt (MIC) en Incident Medewerker (MIM)

### Incidenten bij Doenersdreef: wat ging er (bijna) mis in 2025?

Bij Doenersdreef staan veiligheid en zorg voor elkaar hoog in het vaandel. Om deze veiligheid te waarborgen, maken we gebruik van MIC-meldingen: Meldingen Incidenten Cliënt. Door incidenten en calamiteiten vast te leggen, krijgen we inzicht in wat er mis gaat en waar we extra alert op moeten zijn. Dit stelt ons in staat om gericht te leren van situaties, verbeteringen door te voeren en zo samen een nog veiligere en prettigere omgeving te creëren voor bewoners, medewerkers en bezoekers. Om dit te optimaliseren, komt de MIC-Commissie elk kwartaal samen om met de teamcoaches te kijken naar evaluatie, opvolging en nazorg.

### Aandacht voor incidenten en geluksmomenten

Zowel in 2024 als in 2025 hebben we aandacht gehad voor het melden van incidenten én het delen van geluksmomenten. Dat het aantal geregistreerde geluksmomenten in 2025 iets lager ligt dan het jaar ervoor, kan best betekenen dat we die momenten vooral samen hebben gevierd en besproken, in plaats van ze alleen maar op papier vast te leggen. Zo bouwen we met elkaar aan een open en gezellige cultuur, waar we van alles leren én samen genieten.

## Fout Bijna Ongeluk (FOBO) meldingen: Verschillen en verbeteringen tussen Klein Rhijnvis en Almere

Op Klein Rhijnvis zijn er dit jaar minder FOBO-meldingen dan vorig jaar geweest, terwijl we in Almere juist wat meer meldingen zagen. Op Klein Rhijnvis komt dat vooral doordat bepaalde medicijnen nu via een depot worden gegeven – daardoor gaat het minder snel mis met de medicatie. Ook het nieuwe medicatie-voorschrijfsysteem draagt hieraan bij. In Almere was er vooral een stijging doordat één bewoner regelmatig zijn medicijnen weigerde. Daarnaast houden bewoners die in het weekend naar huis gaan zich niet altijd helemaal aan het medicatiebeleid. Daardoor zijn er dus wat meer meldingen geweest dan voorheen.

### Minder meldingen van grensoverschrijdend gedrag

Wat fijn is om te constateren dit jaar, is dat op beide locaties dit jaar minder meldingen geweest zijn van grensoverschrijdend gedrag. Dat komt waarschijnlijk omdat we eerlijk met elkaar praten en samen kijken hoe we lastige dingen aanpakken. De weerbaarheidstrainingen werken echt – iedereen weet elkaar sneller te vinden en zegt eerder wat hem of haar dwarszit. Daardoor loopt het minder snel uit de hand. Ook helpt het als we samen duidelijke afspraken maken en elkaar daar op een positieve manier aan herinneren. Zo zorgen we er met z'n allen voor dat de sfeer goed blijft en iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt.

### Ontwikkelingen in MIM-meldingen

Het aantal MIM-meldingen is dit jaar gedaald. We denken dat dat vooral komt doordat we slimmer omgaan met hoe we melden en registreren. Zo leggen we meldingen niet dubbel vast: bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag wordt niet automatisch ook als MIM-melding genoteerd, tenzij het echt nodig is. Dat scheelt een hoop papierwerk én zorgt ervoor dat we overzicht houden. De MIM-meldingen die gedaan worden helpen ons ook in de samenwerking met de arbeidsinspectie en meldingen die eventueel aan deze instantie moeten worden gedaan.

### Niet locatie gebonden meldingen

We hebben er bewust voor gekozen om ook deze meldingen in ons registratiesysteem mee te nemen. Soms zijn het namelijk juist partners of mensen uit het netwerk van onze bewoners die – zonder dat ze op de locatie zelf zijn – toch invloed hebben op het traject van een bewoner, en dan niet altijd op een positieve manier. De niet locatie gebonden incidenten die in 2025 zijn gemeld, kwamen allemaal door partners van onze bewoners. Ook voor deze incidenten hebben we passende vervolgstappen gezet. Zo is bijvoorbeeld aan een partner een locatieverbod opgelegd, zodat de rust en veiligheid op de locatie weer gewaarborgd konden worden.

Het totaaloverzicht 2025 levert onderstaand beeld op:

## 2025

	MIC grensoverschrijdend gedrag	MIC FOBO	MIC seksueel grensoverschrijdend gedrag	MIM	MIG	Complimenten	Totaal
<b>Team Klein Rhijnvis</b>	21	52			4	2	<b>79</b>
<b>Team Almere</b>	45	90	1	3	1	3	<b>151</b>
<b>Niet locatie-gebonden</b>	1	1			1		<b>3</b>
<b>Totaal</b>	<b>67</b>	<b>143</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>233</b>

### 4.4. Meldingen Incident Geluk (MIG)

#### Samen geluksmomenten vieren: MIG in 2025

Bij Doenersdreef vinden we het niet alleen belangrijk om te melden en te leren van situaties als er iets misgaat, maar juist ook als er iets leuks gebeurt. In 2025 hebben collega's verschillende MIG-meldingen gedaan, waarbij niet alleen incidenten centraal stonden, maar vooral mooie en bijzondere momenten werden gedeeld. Denk aan een bewoner die een droom waarmaakt, een team dat samen iets moeilijks oplost, of gewoon een spontane, vrolijke gebeurtenis in de groep.

#### Waarom geluksmomenten delen?

Door die geluksmomenten vast te leggen, zien we samen wat goed gaat en waar we blij van worden. Op die manier leren we niet alleen van dingen die beter kunnen, maar vieren we ook onze successen en fijne gebeurtenissen. Door deze positieve verhalen te delen, zorgen we samen voor een open sfeer en meer verbondenheid.

#### Overzicht geregistreerde geluksmomenten

In 2025 hebben we zes geluksmomenten geregistreerd; hetzelfde als in 2024. Naast het registreren van deze geluksmomenten staan we uiteraard ook stil bij alle andere hoogtepunten die we met elkaar beleven en waar we samen trots op zijn.



## Aanmoediging voor 2026

We willen iedereen aanmoedigen om in 2026 niet alleen incidenten te blijven melden, maar vooral ook de geluksmomenten – groot én klein. Het doel is om de geluksmomenten te verdubbelen. Zo maken we het bij Doenersdreef voor iedereen wat gezelliger, veiliger en meer inspirerend.

## 4.5. Wet Zorg en Dwang (WZD)

### Uitdagingen en leerpunten WZD bij Doenersdreef in 2025

Sinds mei 2021 staan we officieel geregistreerd als WZD-locatie. In de praktijk betekent dit dat we maar zelden echt met de Wet zorg en dwang (WZD) te maken hebben, want onze bewoners kiezen er zelf voor om bij ons te wonen. Toch zijn er in 2025 zeven situaties geweest waarbij we een WZD-maatregel moesten inzetten. Drie keer draaide het om direct ingrijpen om de veiligheid van onze bewoners te waarborgen en één keer was het een maatregel als vervolg op een specifieke zorgvraag.

Elke keer moesten we goed met elkaar nadenken hoe we het beste de balans konden vinden tussen vrijheid en bescherming voor onze bewoners. Daarbij stonden het welzijn en de zeggenschap van de bewoner altijd voorop, en keken we samen met familie en het team wat het beste paste. Als er iets ingrijpends gebeurde, zaten we meteen met iedereen om tafel om het te bespreken en te kijken wat we ervan konden leren. We merkten dat het vooral helpt om gewoon eerlijk te blijven praten en samen te zoeken naar oplossingen die bij alle betrokkenen passen. Soms moesten we daar iemand van buiten bij halen of net even iets anders proberen, zodat het beter aansloot bij onze eigen, persoonlijke manier van werken. Op deze manier blijven we steeds een beetje beter worden in het omgaan met de WZD binnen Doenersdreef.

## 4.6. Hoogtepunten 2025

### Een jaar vol mooie momenten

2025 was bij Doenersdreef een jaar om niet snel te vergeten. Er gebeurde van alles: successen om trots op te zijn, bijzondere gebeurtenissen en veel gezellige activiteiten.

### Succesverhalen van onze medewerkers en bewoners

- Diploma's gehaald: Drie bewoners hebben hun MBO-opleiding afgerond.
- Nieuwe Nederlander: Eén van onze bewoners werd officieel Nederlander in 2025. Dat is natuurlijk uitgebreid gevierd in de woongroep.
- Buurtwinkel & Leerbanen: Er zijn twee leerbanen gecreëerd voor onze bewoners en de buurtwinkel is opgezet in 2025.



## Leuke uitjes en samen dingen doen

- Weekendje Center Parcs: Moeders en kinderen zijn samen lekker een weekendje weg geweest. Goed voor de sfeer en de onderlinge band – en natuurlijk veel leuke herinneringen.
- Nijmeegse Vierdaagse: Een bewoner en collega liepen samen de Vierdaagse. Met hun doorzettingsvermogen en positieve energie zijn ze een mooi voorbeeld voor iedereen.
- Ifthar vieren: Met bewoners en collega's hebben we gezamenlijk de Ifthar beleefd; een sfeervolle avond vol verbinding, lekker eten en waardevolle gesprekken.
- Vakantieplezier: Bewoners en collega's van Team Almere genoten samen van een zonnige reis naar Zakynthos. En de bewoners en collega's van Klein Rhijnvis hadden een topvakantie in Turkije, met veel plezier en saamhorigheid.
- Sporten: samen met bewoners padellen en aan de gezondheid werken.
- Yoga: Collega's en bewoners van Team Almere kon op de dinsdagavonden genieten van een ontspannende yogasessies.

## Wat er verder gebeurde binnen Doenersdreef

- Jaarplannen, maar dan leuk: Op de inspiratiedag werden de plannen voor het nieuwe jaar gepresenteerd via Kahoot. Dat zorgde voor veel betrokkenheid en frisse ideeën.
- Vertrouwenspersonen erbij: We hebben twee nieuwe interne vertrouwenspersonen erbij, met steun van de OR. Fijn dat de vertrouwensstructuur zo weer sterker is geworden.
- Jubileum en pensioenfeestjes: Een collega vierde haar 25-jarig jubileum – een unieke mijlpaal! Twee andere collega's zijn met pensioen gegaan en hun inzet is niet zomaar vergeten.

## Samenwerkingen en projecten

- Bezoek (visitatie) aan Philadelphia: Tijdens het visitatiebezoek draaide het om de intakeprocedure en het moeder- en kindbeleid. Er was wederzijdse (h)erkenning. Samen hebben we veel bruikbare tips uitgewisseld, inspiratie opgedaan om mee verder te gaan en is een netwerkoeverleg tussen verschillende zorgaanbieders opgestart.
- Opschoondag: De jaarlijkse opschoondag op locatie Klein Rhijnvis werd mogelijk gemaakt door vrijwilligers van Alliander en Stichting Present Nunspeet. Samen maakten we de omgeving weer netjes en leefbaar.
- Buddyproject: Er is gestart met het uitzoeken van wandelbuddy's op verschillende locaties, om bewoners extra steun en gezelschap te bieden.
- Opening Speelhuisje voor de kinderen: In 2025 hebben we een intern speelhuisje mogen openen, waar kinderen veilig en met plezier kunnen spelen.

## 4.7. Medewerkerstevredenheid

### Samen werken aan werkplezier

Medewerkerstevredenheid is eigenlijk de motor van een gezonde organisatie. Een collega die lekker in zijn vel zit op het werk, is gemotiveerder en zet zich makkelijker in voor bewoners en collega's. Bovendien zorgt tevredenheid op de werkvloer ervoor dat het team beter samenwerkt,

voor het ontstaan van nieuwe ideeën en dat de sfeer positief blijft. Door aandacht te besteden aan wat collega's belangrijk vinden, maak je samen het werk een stuk waardevoller en leuker.

In 2025 is een medewerkerstevredenheid onderzoek onder zestig collega's gehouden. Uiteindelijk hebben drieëndertig medewerkers het onderzoek ingevuld en feedback gegeven. Eerdere jaren was de response op het medewerkerstevredenheid onderzoek niet geheel op het niveau waar we naartoe willen. Door in 2025 het onderzoek op een andere wijze af te nemen is het response percentage gestegen naar 55%; een stijging van ruim 10% ten opzichte van 2024.

## Belangrijkste thema's

1. Samenwerking en sfeer: Hoewel de samenwerking en sfeer als positief worden ervaren, is verdere verbetering wenselijk om het werkplezier en de teamdynamiek te versterken.
2. Veiligheid en openheid: Collega's geven aan dat zij zich over het algemeen veilig voelen, maar dat er ruimte is voor groei in het creëren van een volledig open en veilige werkomgeving waar iedereen zich vrij voelt om alles te zeggen.
3. Werkdruk en privé-balans: Er wordt ervaren dat de werkdruk hoog is, waardoor het soms lastig is werk en privé goed in balans te houden en er behoefte is aan betere timemanagement-ondersteuning.

## Waar gaan we mee aan de slag?

Uit het onderzoek blijkt dat we best trots mogen zijn op wat er goed gaat, maar er zijn ook punten waar we nog wat kunnen verbeteren: zo richten we ons het komende jaar op de drie kernpunten die door onze medewerkers als meest relevant zijn genoemd: samenwerking en sfeer, veiligheid en openheid en de balans tussen werkdruk en privé.

Door samen op te trekken en deze thema's structureel aan te pakken werken we niet alleen aan een prettige en veilige werkomgeving maar dragen we ook bij aan de kwaliteit van zorg en ondersteuning voor onze bewoners.



## 4.8 Samenwerkingen voor goede zorg: intern en extern verbonden

### Samenwerken voor betere zorg

In 2025 heeft Doenersdreef volop ingezet op samenwerkingen, zowel binnen als buiten onze organisatie. Intern werken verschillende teams en disciplines nauw samen, zodat we de beste zorg en ondersteuning aan onze bewoners kunnen bieden. Collega's vanuit de ondersteunende diensten hebben tijdens vakantieperiodes roostergaten gevuld en hebben collega's van de woonlocaties elkaar geholpen door in te springen wanneer dat nodig was.

Extern zoeken we actief de samenwerking op met partners op het gebied van medische generalistische zorg, denk aan huisartsen, apotheken en andere zorgverleners. Ook op het gebied van externe dagbesteding trekken we samen op met lokale organisaties om onze bewoners een afwisselend en waardevol programma te bieden. Daarnaast onderhouden we warme banden met vrijwilligersorganisaties en gemeenten, zodat we snel kunnen schakelen als er extra hulp of maatwerk nodig is. Zo maken we samen het verschil, voor én met de mensen die op ons rekenen.

## Medisch generalistische zorg

Voor alle locaties van Doenersdreef zijn samenwerkingsafspraken gemaakt met huisartsen, zodat bewoners toegang hebben tot medisch generalistische zorg. Tegelijkertijd zien we dat huisartsen steeds vaker tegen de grenzen van hun praktijk aanlopen, bijvoorbeeld door volle agenda's en beperkte capaciteit. Door regelmatig het gesprek aan te gaan, houden we samen een vinger aan de pols: we bespreken wat goed loopt, maar ook waar het beter kan. Zo blijven we alert en zorgen we er samen voor dat iedereen toegang heeft tot de juiste zorg.

Naast de huisartsenzorg speelt de apotheek een minstens zo belangrijke rol in de kwaliteit van onze zorg. In maart en augustus 2025 hebben we samen met de apotheek in Almere om de tafel gezeten voor een evaluatie. We hebben niet alleen besproken wat goed gaat, maar ook aandacht besteed aan zaken die beter kunnen. De samenwerking wordt door iedereen als prettig ervaren: we werken goed samen en als er problemen of onduidelijkheden zijn, weten we elkaar snel te vinden en lossen we het samen op. Zo blijft het contact laagdrempelig en weten we altijd waar we aan toe zijn, wat bijdraagt aan een fijne en betrouwbare zorgervaring voor iedereen.

## Resultaatgericht samenwerken met de GGZ

Wat ons het afgelopen jaar echt is opgevallen, is dat steeds meer jongeren in onze doelgroep te maken krijgen met dubbele diagnostiek. Dat betekent dat we vaker moeten samenwerken met de GGZ, iets wat veel meer speelt dan vroeger. In de praktijk merken we dat het soms lastig is om elkaar echt goed te begrijpen, omdat we niet altijd dezelfde taal spreken – en dat werkt niet altijd in het voordeel van de bewoner.

Deze uitdaging herkennen we niet alleen binnen onze eigen organisatie, maar zien we terug in het hele land. Daarom blijven we aandacht houden voor deze trend en zorgen we dat we landelijk blijven, zodat we samen de zorg steeds beter kunnen afstemmen op wat jongeren nodig hebben. Laten we vooral blijven leren van elkaar en samen stappen zetten richting betere, duidelijkere samenwerking!

## 4.9. Doen we wat we zeggen wat we doen ?

### Slim en samen verbeteren met PDCA en audits

Bij Doenersdreef pakken we het graag praktisch aan en dat zie je terug in hoe we de PDCA-cyclus gebruiken. De cyclus van Plan-Do-Check-Act klinkt misschien als managementtaal, maar bij ons betekent het gewoon: plannen maken, uitvoeren, samen evalueren en bijsturen als het beter kan. Dat doen we niet alleen op papier, maar ook echt in het dagelijks werk zodat iedereen het verschil merkt.

Om scherp te blijven, voeren we regelmatig interne én externe audits uit. Zo houden we elkaar een beetje scherp en zorgen we ervoor dat wat we beloven, ook echt gebeurt. Audits zijn niet bedoeld

als controle of afrekening, maar vooral als kans om samen te leren en te groeien. Doenersdreef blijft op deze wijze in beweging en samen bouwen we aan een fijne, veilige en professionele werkplek.

De externe audit van maart 2025 ging heel goed. De auditor kan zien dat we een gepassioneerde organisatie zijn met het hart op de goede plek voor de bewoners. Het enige verbeterpunt dat naar voren kwam, was de toegang tot de dagbestedingsruimte in Klein Rhijnvis, maar dit is met behulp van een plan van aanpak en technische hulp van onze collega's opgelost en goedgekeurd. Zo hebben we wederom het certificaat ISO9001 behaald.

In juni en november 2025 hebben we op beide locaties een interne audit gehouden. Die audits gingen vooral over hoe we omgaan met wet- en regelgeving. Dat doen we eigenlijk al best goed; iedereen weet precies wat er van ons verwacht wordt en we zorgen dat ons werk voldoet aan alle eisen. Natuurlijk kwamen er ook wat verbeterpunten naar voren: zo moeten we nog wat scherper zijn op hoe we de AVG toepassen bij het rapporteren, de rol van de cliëntenvertrouwenspersoon mag duidelijker worden geïntroduceerd en we hebben flink ingezet op deskundigheidsbevordering rondom de WZD. Ook kijken we hoe de bewoners die begeleid zelfstandig wonen meer inspraak kunnen geven. Kortom, we blijven samen groeien en verbeteren, zodat we de kwaliteit hoog houden.

Daarnaast heeft de preventiemedewerker in juni en november een veiligheidsaudit uitgevoerd waaruit blijkt dat we het hart op de juiste plek hebben voor de bewoners, maar nog bewuster mogen zijn wat betreft onze veiligheid tijdens het werken. De veiligheidsaudits gelden als nulmeting en helpen bij het ontwikkelen van veiligheidsmaatregelen en deskundigheidsbevordering over bewustzijn, zodat we zowel gepassioneerd als veilig kunnen werken en er optimaal kunnen zijn voor onze bewoners.

## Leren en verbeteren

Het jaar 2025 stond bij Doenersdreef in het teken van bijzondere momenten, gezamenlijk leren en een hechte gemeenschap. Met elkaar hebben we laten zien dat betrokkenheid en een positieve houding daadwerkelijk tot resultaten leiden—of het nu gaat om deelname aan een inspiratiedag, het vieren van een jubileum of samen de handen uit de mouwen steken tijdens de opschoondag. Iedereen draagt bij, waardoor Doenersdreef steeds aangenamer, gezelliger en beter wordt. Leren gebeurt niet alleen uit boeken, maar vooral door samen te werken en elkaar te ondersteunen.

In 2026 zetten wij deze positieve lijn voort. Wij blijven investeren in open en warme communicatie, omdat het gesprek aangaan leidt tot vooruitgang en gezamenlijk problemen aanpakken. Het delen van geluksmomenten—hoe klein ook—blijft van waarde, zowel tijdens activiteiten als op papier. Zo behouden wij de prettige sfeer en voelt iedereen zich welkom binnen onze organisatie.

Daarnaast blijven wij volop aandacht schenken aan weerbaarheidstrainingen, zodat iedereen zich gezien, gehoord en veilig voelt. Samen zorgen wij ervoor dat het werkplezier hoog blijft, de samenwerking soepel verloopt en er ruimte is voor innovatieve ideeën. Wij bouwen verder aan een omgeving waar men met plezier komt, waar men zichzelf kan zijn en waar successen gezamenlijk worden gevierd. Leren en verbeteren vormen een essentieel onderdeel van onze organisatiecultuur.

Ook in 2026 houden we gewoon een vinger aan de pols bij Doenersdreef – we willen namelijk weten hoe blij onze bewoners en collega's zijn. We gaan dus weer meten hoe iedereen zich voelt en hopen op een mooie, eerlijke score waar we iets mee kunnen.

Kortom: ook in 2026 maken wij samen Doenersdreef een nog prettigere, gezelliger en veiligere plek. Wij blijven luisteren, samenwerken en successen vieren—want samen komen wij verder en leren wij iedere dag iets bij.

## 5. Kernwaarden Doenersdreef en prioriteiten 2026

### Prioriteiten voor 2026

Bij Doenersdreef zitten we nooit stil – ook in 2026 gaan we gewoon door met het versterken van onze vier vertrouwde pijlers: waardig werk, partnership, innovatie en huisvesting. Het afgelopen jaar hebben we samen met bewoners, medewerkers én partners flinke stappen gezet, maar er zijn nog genoeg uitdagingen en kansen om mee aan de slag te gaan.

#### Waardig werk



Waardig werk / TOA (leer-werkbedrijf): het interne leer-werkbedrijf krijgt een stevige boost, want we willen dat iedereen volop kansen krijgt om te groeien. We breiden de leerbanen uit, bijvoorbeeld in de keuken, onderhoud, ICT of gebouwenbeheer – zo kan je op verschillende plekken ervaring opdoen. Collega's krijgen goede begeleiding om leermeester te zijn, en de buurtwinkel wordt een echte leer-werkplek op een fijne locatie. Ook zorgen we ervoor dat de doorstroom naar regulier werk of een opleiding soepeler verloopt, door samen te werken met werkgevers

en partners. Zo maken we samen werk van waardig werk.

We willen komend jaar samen met de teams de uitkomsten van het MTO bespreken en daar meteen concrete verbeterpunten uithalen. Voor nieuwe collega's starten we met een interne leergang bij het Krachtstation, zodat ze goed meekrijgen waar Doenersdreef voor staat, hoe we samenwerken en begeleiden. Ook vinden we het belangrijk dat iedereen zich verantwoordelijk voelt – dus minder denken in strakke taken, maar meer samen de schouders eronder zetten. Zo houden we de cultuur bij Doenersdreef warm, betrokken en praktisch.

#### Partnership



Samenwerking in het primaire proces: We willen het komend jaar praktisch aanpakken: de staf is vaker te vinden op de locaties, zodat iedereen deze collega's makkelijker aanspreekt en bekend is wat er speelt. We regelen vaste momenten waarop zorgteams, staf, het interne werkbedrijf en externe partners elkaar ontmoeten – gewoon even samen overleggen, ervaringen delen en kijken hoe we elkaar kunnen helpen. Ook wordt het netwerk van de jongeren actiever betrokken, zodat niemand alleen staat en we samen de schouders eronder zetten.

Samenwerken met de GGZ blijft een hoofdzaak, vooral als het gaat om jongeren met dubbele diagnostiek. We merken dat steeds meer jongeren in onze doelgroep hier mee te maken krijgen en willen de samenwerking tussen verschillende zorgdisciplines verder versterken. Zo zorgen we ervoor dat de zorg straks nog beter past bij wat bewoners nodig hebben. We houden bovendien goed in de gaten wat er landelijk gebeurt, zodat we kunnen leren van anderen en samen kunnen groeien naar een heldere aanpak.

Wij willen graag dat bewoners in Almere vanaf het begin duidelijkheid hebben over hun woonperspectief na afloop van de LVG-indicatie. Met name bij de uitstroom naar bijvoorbeeld de WMO is het van groot belang dat alle betrokken partijen – van ambulante begeleiding tot huisvesting – nauw samenwerken. Daarom onderhouden wij intensief contact met gemeenten en

woningcorporaties en zorgen we ervoor dat doorstroom en uitstroom goed afgestemd worden, zodat niemand tussen wal en schip raakt. Op deze manier maken wij gezamenlijk het verschil voor onze bewoners.

## Innovatie



2026 wordt het jaar waarin we digitalisering nog verder doorzetten. Denk aan handige apps om doelen te volgen, spraakgestuurde rapportages en het gebruik van AI om administratie soepeler te laten verlopen. De digiboards op onze locaties krijgen een upgrade en we testen technologie die het registreren van aanwezigheid makkelijker maakt. Zo houden we meer tijd over voor echte aandacht en gaan we met de tijd mee. Ook beeldzorg en online contact blijven we verder ontwikkelen – zodat iedereen

verbonden blijft, ook als samenkomen lastig is.

## Huisvesting



Trainingshuis Klein Rhijnvis: We gaan komende jaar verder met het Tiny House op Klein Rhijnvis. We werken het idee verder uit en maken er een mooie tussenstap van naar zelfstandig wonen. Ook pakken we door en bereiden een nieuwe aanvraag voor bij gemeente Nunspeet, zodat we daar hopelijk een tweede Tiny House kunnen neerzetten. Zo geven we bewoners de ruimte om op hun eigen tempo te groeien richting zelfstandig wonen.

Veiligheid op de werkvloer krijgt meer aandacht: de preventiemedewerker voert eenmaal per half jaar een veiligheidsaudit uit, zodat we bewuster en veiliger werken – voor onszelf én voor de bewoners. Ook geven we bewoners die begeleid zelfstandig wonen meer inspraak en maken we de rol van de cliëntenvertrouwenspersoon duidelijker. Zo bouwen we samen verder aan een organisatie waar kwaliteit, veiligheid en betrokkenheid voorop staan.

## Vol vertrouwen richting 2026

We zijn samen gegroeid, met inzet van bewoners, collega's en partners. Door elkaar te steunen en te vernieuwen, maken we Doenersdreef tot een plek waar iedereen zich thuis voelt. Op naar een jaar vol kansen!