



Kwaliteitsbeeld 2026



Met een terugblik op 2025

Inleiding

Voor u ligt het Kwaliteitsbeeld 2026 van De Eemhorst zorg b.v. (verder De Eemhorst genoemd) waarin we weergeven hoe wij zo een hoog mogelijke kwaliteit van zorg voor onze bewoners nastreven. In het hele Kwaliteitsbeeld 2026 wordt het voorgaande jaar vervlochten, zodat concreet wordt weergegeven hoe we verschillende aspecten van ons zorgaanbod in 2025 hebben vormgegeven.

Dit document is bedoeld voor alle betrokkenen, zoals (toekomstige) bewoners en hun naasten, (toekomstige) medewerkers, zorgkantoren, de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) en overige stakeholders en geïnteresseerden.

Per 1 juli 2024 heeft het Zorginstituut Nederland het Generiek Kompas geregistreerd als dé kwaliteitsstandaard binnen de verpleeghuiszorg. Het Generiek Kompas vervangt eerdere kwaliteitskaders, zoals het Kwaliteitsplan en het jaarlijkse kwaliteitsverslag. In deze nieuwe benadering is de zorg ingedeeld in vijf domeinen die ook de basis vormen van een jaarlijks op te stellen Kwaliteitsbeeld.

Conform het Generiek Kompas beschrijven we ons Kwaliteitsbeeld 2026 in vijf bouwstenen, met daarvoor een algemene introductie van De Eemhorst:

Introductie: Wie zijn wij, waar staan wij voor?

Bouwsteen 1

Het kennen van wensen en behoeften

Bouwsteen 2

Het bouwen van netwerken

Bouwsteen 3

Het organiseren

Bouwsteen 4

Leren en ontwikkelen

Bouwsteen 5

Inzicht in kwaliteit

Wij zien bovenstaande bouwstenen als essentieel voor een goede kwaliteit van zorg die wij als Eemhorst bieden aan onze bewoners.

Wie zijn wij? Waar staan wij voor?

Onze missie is het creëren van een thuis. We bieden huiselijkheid, geborgenheid, comfort en zorg aan mensen met dementie die affiniteit hebben met het buitenleven. Een thuis waar ook familieleden en vrienden graag op bezoek komen en de klein(e)kinderen kunnen spelen.

Wij vinden het belangrijk om dementiezorg op maat te geven met geduld en respect voor persoonlijke voorkeuren. We willen mensen aanmoedigen om lichamelijk en geestelijk actief te zijn. We hebben een aantrekkelijke en ruime tuin die bewoners uitnodigt naar buiten te gaan om te wandelen, dieren te voeren of te tuinieren. Een omgeving die verleidt om heerlijk beschut op een bankje te zitten en frisse lucht op te snuiven.

Ofwel:

“Wij bieden u een Verzorgd Buitenleven!”

Deze missie heeft destijds aan de basis gestaan bij de oprichting van De Eemhorst en nog steeds is deze ontstaansgeschiedenis richtinggevend voor onze organisatie.

In 2025 kregen we te maken met een verrassingsbezoek van twee inspecteurs van de Inspectie voor Jeugd en Gezondheidszorg (IGJ). Dit betekent dat er op een ochtend twee mensen voor het poortje staan met de mededeling dat ze naar aanleiding van een steekproef een onaangekondigde inspectie gaan houden op De Eemhorst. Dit betekent ook dat het management de agenda voor die dag schoonveegt en ervoor zorgt dat de inspectie alle door hen gewenste personen kan spreken en dito stukken en dossiers kan inzien. Onze kwaliteitsverpleegkundige Mieke gaf spontaan haar vrije dag op en spoedde zich naar De Eemhorst. De inspecteurs spraken eerst met zorgmanager Roderic en RvB-lid Emilie. Daarna observeerden ze in twee huiskamers de gang van zaken en spraken ze met bewoners, de kwaliteitsverpleegkundige, de dienstdoende zorgmedewerkers en twee contactpersonen/familieleden van bewoners. Ook zagen ze enkele zorgdossiers in om de kwaliteit van de rapportages te peilen. Afsluitend sprak de inspectie weer met het management waarbij ze ons complimenteerde met de kwaliteit en veiligheid van de zorg en de grote betrokkenheid van zorg- en welzijnsverleners.

De conclusie in het inspectierapport was dat de inspectie constateerde dat De Eemhorst voldeed aan alle veertien getoetste normen. Dit is het hoogst haalbare resultaat: alle bolletjes donkergroen (groener is er niet). Dat we hier ontzettend trots op waren en het een enorme stimulans is om steeds te blijven streven naar verbetering, spreekt voor zich. Als management proberen we optimale omstandigheden te creëren voor optimale kwaliteit en veiligheid van zorg, het is echter de grote verdienste van al onze medewerkers en vrijwilligers die deze kwaliteit leveren dat we dit prachtige inspectierapport hebben gekregen. Petje af!

René Hilhorst en Emilie van Dooren

Bestuurders De Eemhorst

P.S. Het hele inspectierapport is te lezen via onderstaande link:

<https://toezichtdocumenten.igj.nl/link/publicatie?publ=0b9e6ae9-997e-4fd0-8d55-33f5f8465184>

Eerste bouwsteen.

Het kennen van wensen en behoeften.

Het open gesprek.

Wij vinden het van groot belang dat we onze bewoners kennen. Daarom willen we altijd in open dialoog zijn met onze cliënten, naasten en mantelzorgers. Alleen als we weten wie onze bewoners zijn en wat zij willen kunnen we de juiste zorg en begeleiding bieden.

Wij hechten er veel waarde aan dat onze bewoners weloverwogen en uit vrije wil op De Eemhorst komen wonen. We hopen dat op die manier De Eemhorst geborgenheid gevonden wordt en als een veilig thuis ervaren wordt.

Daartoe hebben we voorafgaand aan een plaatsing meestal meerdere gesprekken met de beoogd bewoner en/of naasten. Soms is als gevolg van de ziekte, dementie of geheugenverlies, het gesprek niet meer mogelijk met de kandidaat bewoner en spreken we met de naasten. We zoeken dan naar de juiste woorden waarin wij de zorgvraag van de bewoner kunnen samenvatten en waarmee we recht doen aan de behoefte.

Dit gesprek wordt uiteindelijk verdicht tot een zorgplan wat als basis zal dienen voor de dagelijkse zorg en begeleiding.

In deze kennismakende gesprekken zijn we vooral benieuwd naar wie de beoogd bewoner is.

Deze gesprekken gaan vaak langs biografische ijkpunten. Hoe zag het leven er vroeger uit?

Wat zijn belangrijke gebeurtenissen in diens leven geweest? Wat zijn de verhoudingen met familie en vrienden? Wat vindt hij of zij belangrijk, waar hecht ze veel waarde aan? Hoe staat de beoogd bewoner tegenover het elders gaan wonen?

Op deze manier leren wij de beoogd bewoner wat beter kennen en kunnen we diens zorgvraag inschatten.

Bij de beslissing of wij als Eemhorst de juiste plek zijn om aan iemands zorgvraag tegemoet te komen hanteren wij uitsluitingscriteria die ook gepubliceerd zijn op onze website, maar zeker ook altijd onderwerp van gesprek zijn.

Deze criteria zijn als volgt samen te vatten:

Wij leveren op De Eemhorst alleen zorg op basis van vrijwilligheid.

Er mag geen sprake zijn van verzet of dwang. Soms kan de bewoner niet meer aangeven wat deze wil, dan moeten wij als zorgverleners samen met familie "vertalen" wat bewoner middels gedrag of non-verbale communicatie laat zien. Ook de eerdergenoemde gesprekken zijn daar vaak doorslaggevend in.

De Eemhorst is niet de juiste plek voor mensen met gedragsproblemen of agressieproblematiek.

Aangezien wij een kleine organisatie zijn met een sterk open karakter zijn wij niet goed toegerust, naast dat we het niet mogen en niet willen, om bewoners bij ons te laten wonen die in woord of gedrag aangeven hier niet te willen wonen, aangeven geen zorg te willen accepteren of het verblijf voor de andere bewoners ernstig verstoren. Vaak is hier ook enige mate van dwang bij nodig die ook niet zou passen binnen het vrijwillige kader zoals verwoord in voorgaand criterium.

Mocht in de kennismakingsfase duidelijk worden dat er sprake is van een zorgvraag of problematiek in deze richting dan gaan wij niet over tot opname.

In die gevallen waar zich dergelijk gedrag ontwikkelt als iemand al bij ons woont gaan we met alle betrokkenen het gesprek aan. Eerste insteek is dan uiteraard altijd of wij de oorzaak van deze gedragsverandering kunnen achterhalen en of we wegen kunnen vinden waardoor we dit gedrag weer kunnen wegnemen of veranderen. Dit gesprek vindt altijd plaats in multidisciplinair kader waarbij zorgprofessionals, bewoner en of diens naasten gelijkwaardige partners zijn. We trekken hier samen in op. Mocht deze aanpak niet werken, dan gaan we samen met alle betrokkenen opzoek naar een geschikte plek elders. Gelukkig gebeurt dit zelden, in 2025 is het niet voorgekomen.

Op het moment dat een bewoner bij ons komt wonen wordt er een voorlopig zorgplan opgesteld.

Dit is tot stand gekomen op basis van de intakegesprekken. Elke bewoner wordt gekoppeld aan een persoonlijk begeleider binnen het zorgteam. Na zes weken vindt er een eerste formele zorgleefplan (ZLP)bespreking plaats. Het voorlopige ZLP en de eerste ervaringen worden hier besproken. Na deze bespreking ligt er een definitief ZLP. Dit plan blijft vervolgens als "levend document" steeds de leidraad in de dagelijkse begeleiding van de bewoner.

Naast de in het zorgplan verwoorde (zorg)doelen en omschreven wijze van benadering zijn de wensen en behoeftes van de bewoner richtinggevend voor de dagelijkse werkzaamheden van onze zorgmedewerkers en vormen deze een kapstok voor de (dagelijkse) rapportages in ons zorgdossier.

Na de eerst ZLP-bespreking, zes weken na plaatsing, volgt elk half jaar een ZLP-bespreking waar terug - en vooruit gekeken wordt. Bij een sterke verandering van zorgvraag kan desgewenst vaker dan tweemaal per jaar een dergelijk gesprek gevoerd worden.

Deelnemers aan de ZLP-bespreking zijn de persoonlijk begeleider, de eerste contactpersoon uit de kring rond de bewoner (familie of mantelzorg) en de behandelend (huis)arts. Naast zorgdoelen in de begeleidende sfeer wordt ook altijd de medische zorg besproken, vandaar de deelname van de behandelend (huis)arts. Als de bewoner zelf wil deelnemen aan het ZLP-gesprek wordt deze uiteraard uitgenodigd.

Tweede bouwsteen.

Het bouwen van netwerken.

De Eemhorst is actief betrokken bij de brancheorganisatie (sinds 2025 branchevereniging) Riant Verzorgd Wonen:

- We wisselen informatie uit met collega-voorzieningen door middel van een gezamenlijk platform.
- We zijn actief in een lerend netwerk voor directie/leidinggevenden en voor uitvoerende medewerkers. Hiervan zijn notulen beschikbaar. In het netwerk wordt aandacht besteed aan intervisie en themagesprekken.
- In 2025 hebben we drie door de brancheorganisatie georganiseerde netwerkbijeenkomsten bijgewoond. Deze bijeenkomsten zijn gesplitst in bijeenkomsten voor directies en managers én een lerende ontmoeting voor zorgmedewerkers (lerend Netwerk) waardoor in feite tijdens dit verslag jaar zes ontmoetingen hebben plaatsgevonden.
- Met de omvorming naar Branchevereniging is er een nieuw verenigingsbestuur aangetreden. Eén van de bestuurders van De Eemhorst heeft zitting genomen in het verenigingsbestuur en verder participeert ons bestuur actief in de commissie die de agenda beheert voor de ledenbijeenkomsten.
Als branchevereniging zoeken we de meerwaarde van bijvoorbeeld gezamenlijke inkoop en kennisdeling rond organisatie inrichting, governance en aansturing.

Naast samenwerking op organisatorisch vlak werken wij uiteraard op zorgniveau samen met meerdere partners, zoals:

- Twee huisartsen van huisartsenpraktijk De Lange Brink (Soest) waar al onze bewoners zijn ingeschreven waardoor de communicatie goed te waarborgen is. Huisartsen hebben toegang tot ons zorgregistratiesysteem en de lijnen tussen onze zorg en de zorgadministratie binnen de praktijk zijn kort.
- We werken samen met de tandartsen van Fresh Unieke Mondzorg (Woerden). Deze organisatie doet de controles en bijna alle behandelingen in het eigen appartement van de bewoners. Het merendeel van onze bewoners kiest daarom voor deze praktijk, enkele bewoners gaan echter nog naar hun oude, vertrouwde tandarts van vóór De Eemhorst. Jaarlijks verzorgt deze tandartspraktijk een audit op de door ons geleverde tandverzorging en bieden zij een scholing aan voor onze medewerkers. In oktober 2025 is er een audit rond mondzorg uitgevoerd waaruit over het algemeen naar voren komt dat onze mondzorg goed op orde is.
- Samenwerkingsovereenkomst met Silverein (grotere regionale VVT-organisatie) over de inzet van de specialist ouderen geneeskunde (SOG), psychologen.
- Ergotherapeut van ergotherapiepraktijk Gooi en Omstreken (Hilversum)
- Fysiotherapeut/ beweegcoach van fysiotherapiepraktijk De Bundeling (Soest) voor individuele behandeltrajecten.
- Muziektherapeut in het kader van groepsgerichte- en individuele muziekactiviteiten.
- Yoga-/mindfulness coach voor een groepsgerichte beweegactiviteit waarbij de ervaring van het eigen lichaam centraal staat

- Pedicure voor de basisvoetverzorging en eventueel op indicatie medische pedicurezorg.
- Overleg met de apotheek, Benu Apotheek Overhees (Soest), om de werkprocessen van de medicatie goed in te richten.

De verstrekte medicatie wordt digitaal afgetekend en eventuele losse medicatie wordt digitaal besteld, direct vanuit de door ons gebruikte aftekenmodule.

Terugkerende (vaste) medicatie wordt aangeleverd in rollen (baxter).

- Evaluaties met externe behandelaren.
- In november 2025 vond wederom de jaarlijkse formele medicatiereview plaats. Vaste deelnemers zijn de behandelende (huis)artsen, specialist ouderengeneeskunde, de apotheker, de kwaliteitsverpleegkundige, de verpleegkundigen van de verschillende woonzorgboerderijen en de zorgdirecteur.

In deze review wordt per bewoner doorgenomen of de medicatie nog passend is en waar een aanpassing noodzakelijk, afbouw mogelijk, is.

Indien nodig wordt de input van de psychologen gevraagd, vanaf 2024 hebben we ervoor gekozen dat zij niet meer standaard deelnemen aan dit overleg maar eventuele input vooraf kunnen meegeven.

Deze medicatiereview is inmiddels ook ons traditionele jaarlijkse treffen tussen bestuur en externe behandelaars geworden. We richten het zo in dat tijdens een gezamenlijke lunch ook de bestuurders van De Eemhorst aan schuiven.

- Voor de juiste uitvoering van de Wet zorg en dwang (Wzd) zijn wij een samenwerking aangegaan met De Stemgever (voorheen Zorgstem). Deze organisatie levert de onafhankelijke cliëntvertrouwenspersoon Wzd. Als Zorgstem heeft deze persoon net vóór 2024 een keer de bijeenkomst van onze verwantenraad bezocht en een toelichting gegeven op haar werk. Daarnaast bezoekt zij één- of tweemaal per jaar de woonzorgboerderijen om de sfeer te proeven.

In het monitoringsproces rond eventuele inzet van Wzd is het soms noodzakelijk dat een externe partij, die niet betrokken is bij de dagelijkse praktijk meekijkt of alle juiste stappen genomen zijn. Tot 2025 maakten wij hiervoor gebruik van een externe deskundige via Riant Verzorgt Wonen.

Medio 2025 hebben besloten dit voortaan te borgen via Silverein. Silverein heeft de intentie uitgesproken dit voor ons te gaan verzorgen maar onderzoekt momenteel nog of de onafhankelijkheid en eventuele aansprakelijkheid voldoende is afgedekt. Tot die tijd zullen we nog, indien nodig, gebruik maken van de diensten via Riant Verzorgd Wonen.

Derde bouwsteen.

Het organiseren.

Organisatie van het werk.

Op De Eemhorst leveren we zorg op basis van VPT, Volledig Pakket Thuis.

Hoewel de naam doet vermoeden dat het om thuiszorg gaat betreft het bij ons geclusterd wonen. Verdeeld over drie woongebouwen, woonzorgboerderijen, beschikt De Eemhorst over 27 ruime appartementen.

Al ons werk is rondom de bewoners georganiseerd. Elke woonzorgboerderij beschikt over een eigen zorgteam. Daarnaast is er een team dat de verantwoordelijkheid in de nacht draagt en een team van activiteitenbegeleiders. Tot slot heeft De Eemhorst nog enkele losse medewerkers voor bijvoorbeeld secretariële ondersteuning, technisch- en tuinonderhoud, voorraadbeheer en de coördinatie van de voeding.

De financiële- en salarisadministratie is ondergebracht bij een externe partner.

De zorg wordt aangestuurd door de directeur zorg met inhoudelijke ondersteuning door de kwaliteitsverpleegkundige.

Al onze zorgmedewerkers zijn opgeleid voor onze vorm van zorg, Helpenden, Verzorgenden of Verpleegkundigen (of gelijkgestelde diploma's), niveau 2, 3, 4 en een enkele keer 5.

Bij het maken van de roosters wordt rekening gehouden met de juiste deskundigheidsmix.

Zo is er altijd iemand in huis die de medicatie kan en mag delen en toedienen.

Tot slot is De Eemhorst ook een geaccrediteerde opleidingsorganisatie waardoor leerlingen hier hun praktijkgedeelte voor zorgopleidingen kunnen volbrengen (leerlingen of stagiaires). BOL-leerlingen zijn altijd boventallig aanwezig, BBL-leerlingen zijn in sommige gevallen (als de basisvaardigheden behaald zijn of al door eerdere diplomering verkregen) onderdeel uit van de basisbezetting maar met extra ruimte in het kader van leren. De BBL-variant is altijd maatwerk en komt in de praktijk niet veel voor bij ons.

De basisbezetting op onze woonzorgboerderijen was in 2025, net al voorgaande jaren, in de dag situatie twee medewerkers per woonzorgboerderij (ca. negen bewoners). In de nacht is de bezetting twee medewerkers (wakend) voor de drie woongebouwen. Deze gebouwen staan direct naast elkaar op één erf dus met een regelmatige omgang is er ruim zicht op alles wat speelt.

Daar waar nodig maken we gebruik van sensoren, bijvoorbeeld voor beweging of (hals)alarmering.

Naast zorgmedewerkers zijn ook onze activiteitenbegeleiders betrokken bij de begeleiding van onze bewoners en op momenten van de dag zijn er ook vrijwilligers (inzet via Stichting Vrienden van De Eemhorst) op de woonzorgboerderijen aanwezig zodat er door hun aanwezigheid en inzet, en die van de eerder vernoemde stagiaires en leerlingen, zeer geregeld meer dan twee mensen per woonzorgboerderij beschikbaar zijn voor de verzorging, begeleiding en ondersteuning van onze bewoners.

Op De Eemhorst bieden wij zorg rondom de klok. Voor het medische gedeelte werken wij samen met een vaste huisartsenpraktijk en medicatie wordt geleverd door één apotheek.

Avond en weekenden maken we gebruik van de HAP, net zoals dat in een thuissituatie geregeld is.

Het eerdergenoemde ZLP (zorgleefplan) is richtinggevend voor de organisatie van de zorg. Aan elke bewoner is een vaste medewerker gekoppeld in de rol van persoonlijk begeleider. Deze heeft de taak om "de vinger aan de pols te houden" en bewaakt of het plan nog steeds actueel is en zorgt voor tijdige input voor de besprekingen.

Alle medewerkers hebben toegang tot voor hen relevante delen van het zorgregistratiesysteem van ONS Nedap en rapporteren daarin op de vooraf in het zorgleefplan vastgestelde doelen. Ook is er de mogelijkheid om losse gebeurtenissen in de rapportage te verwerken.

Naast zorgrapportage maken we ook gebruik van de roostermodule, de module rond medicatietoediening en -bestelling (koppeling met onze apotheek).

Aan de "achterkant" van ONS is er, onzichtbaar voor de meeste medewerkers, een koppeling met zorgkantoor i.v.m. de zorgtoewijzingen (berichtenverkeer) en de facturatie. Ook eventuele rapportages in het kader van Wzd kunnen vanuit dit systeem verzonden worden naar inspectie.

De werkroosters worden binnen de teams door vaste roostermakers meestal 13 weken vooruit gemaakt. Alle teams zijn in de basis volledig op sterkte, we hebben geen openstaande vacatures in zorgfuncties.

Enkele van onze eigen medewerkers hebben de voorkeur om ingezet te worden als oproepkracht, soms binnen één team maar soms ook organisatie breed. De bereidheid om elkaar te helpen is groot en soms werken medewerkers ook één of enkele diensten binnen een andere woonzorgboerderij. Dit vergroot de cohesie binnen onze organisatie.

Invallers van buitenaf zijn er dus alleen in het geval van onverwachte gebeurtenissen zoals bijvoorbeeld ziekte of personele veranderingen. Voor de inzet van oproepkrachten werken we samen met een bemiddelingsbureau dat beschikt over een vaste pool van invallers.

Doordat wij er steeds in slagen om invallers te laten samenwerken met vast personeel, willen invallers graag terugkomen waardoor wij in de gelukkige omstandigheid zijn dat veel van de invallers ook bekende gezichten voor onze bewoners zijn.

We slagen er bij alle diensten in, ook in geval er invallers werken, om het gewenste minimale deskundigheidsniveau in te zetten.

Voor nieuwe medewerkers en vrijwilligers organiseren we tweemaal per jaar een "nieuwkomersbijeenkomst". Hierin vindt kennismaking plaats met de directie en bestuur en delen we met elkaar de eerste indrukken en gaan de bestuurders dieper in op de historie en bedoeling van De Eemhorst. Nieuwkomers hebben vaak een frisse blik en zien daardoor dingen die later als vanzelfsprekend genomen worden, ook als die eigenlijk om verbetering vragen.

Op de werkvloer worden nieuwe medewerkers twee diensten boventallig ingezet waarbij een inwerkprogramma nagelopen wordt.

Jaarlijks worden jaargesprekken gevoerd, bespreken van het functioneren is daarin slecht één aspect, vooral de ontwikkeling en de verhouding tot en de wensen binnen het werk staan hierin centraal.

Zesmaal per jaar heeft elke woonzorgboerderij een teamoverleg. Nachtteam en activiteitenbegeleiding sluit hierbij aan. Ook de directeur zorg, de kwaliteitsverpleegkundige en de psycholoog zijn vaste deelnemers.

Deze vergadering heeft een zorginhoudelijk deel en een organisatorisch deel.

In het zorginhoudelijke deel worden bewoners besproken waarbij ook de psycholoog aanwezig is. Dit gedeelte wordt vooraf voorbereid door de persoonlijk begeleiders zodat de psycholoog inhoudelijk voorbereid is.

In het organisatorische deel worden de onderdelen van het werk die zijn ondergebracht bij aandachtsvelders en taakvelders besproken: van roosters of aandacht voor fysieke belasting tot hoeveelheid beschuit of wc-papier, kwaliteitszorg of ontspanning.

Deze organisatiestructuur en taaktoedeling is doorgevoerd in de vergaderagenda waardoor er elke vergadering ruimte is voor alle aspecten van het werk.

Vierde bouwsteen.

Leren en ontwikkelen.

Leren en ontwikkelen zien wij als een belangrijk onderdeel van ons werk. De Eemhorst werkt met een meer-jaren opleidingsplan.

In 2025 zijn de volgende cursussen en trainingen en scholingen aangeboden:

- Scholing medicatieveiligheid (32 deelnemers) verdeeld over 3 groepen.
- Til- en draai technieken (13 deelnemers).
- Palliatieve zorg (25 deelnemers).
- Introductiebijeenkomst (tweemaal) voor nieuwe medewerkers aangeboden waarbij aansluitend een uitleg over onze brandmeldinstallatie gegeven werd (9 medewerkers/vrijwilligers).
- BHV basistraining. (13 medewerkers).
- BHV herhaaltraining (22 medewerkers).
- Scholing Zorgleefplan en methodisch werken. Deze interne training werd verzorgd door de kwaliteitsverpleegkundige en de directeur zorg en werd in twee sessies aangeboden. Met name bedoeld voor die collega's die de plannen opstellen en de ZLP-besprekingen vormgeven (9 medewerkers).
- Eemhorstbrede medewerkersbijeenkomst als opnieuw in het leven roepen. Naast een organisatorisch aspect heeft deze bijeenkomst ook een lerend karakter omdat we met elkaar bespreken wat hoe ons werk gaat en wat beter zou kunnen deze is tweemaal georganiseerd (41 medewerkers).
- Lerend netwerkbijeenkomsten van Riant Verzorgd Wonen. Dit zijn bijeenkomsten voor directie en Bestuur en op dezelfde dag ook studiebijeenkomsten voor medewerkers. Dit jaar waren dit drie bijeenkomsten. Directie en Bestuur namen deel aan sessies die met name gericht waren op de toekomstige ontwikkelingen van de zorg en de omvorming van de eigen brancheorganisatie naar een branchevereniging (directie/bestuur).
In de medewerkersbijeenkomsten waren verschillende onderwerpen geagendeerd, zoals: onbegrepen gedrag, geestelijke verzorging, toekomstscenario's van de zorg en de veranderde rol van de zorgmedewerker, inspireren en reflecteren (14 van onze medewerkers namen in wisselende samenstelling deel aan een of meerdere van deze studiebijeenkomsten);
- Cursus rond infectiepreventie en hygiëne en deelname aan in het regionaal overleg rond dit thema (Kwaliteitsverpleegkundige).
- Deelname aan regionaal overleg van kwaliteitsverpleegkundige, waarbij delen van kennis en ervaring centraal staat (Kwaliteitsverpleegkundige).
- Externe training rond wondzorg (2 verpleegkundigen). Infectiepreventie wordt binnen De Eemhorst gezien als speerpunt. Maandelijks wordt een ander aspect met behulp van bijvoorbeeld voorlichtingsmateriaal centraal gesteld.
- Binnen de teamvergaderingen is met name het deel wat we vormgeven met de psychologen rond de zorgvragen een vast lerend onderdeel.

- In 2025 was voor 8 personen De Eemhorst de werkervaringsplaats in het kader van hun zorg opleidingsstage (niveau 2 en 3).

Vijfde bouwsteen.

Inzicht in kwaliteit.

Zorg

2025 was een jaar waarin minder veranderingen binnen onze bewonerspopulatie plaats vonden dan het jaar daarvoor.

Door overlijden namen wij van 5 bewoners afscheid en we mochten ook 5 nieuwe bewoners welkom heten.

Op 1 januari als 31 december telde De Eemhorst 27 bewoners, gedurende het jaar betrof dit 33 unieke personen.

Zorgplannen

Rond al onze bewoners werd minimaal tweemaal per jaar een ZLP-bespreking gehouden.

Zorgplannen worden besproken en daar waar nodig aangepast. Deze besprekingen zijn multidisciplinair. In een enkel geval is de bewoner zelf aanwezig bij deze besprekingen, meestal is namens de bewoner een van zijn of haar naasten de eerste aanspreekpersoon. Als gevolg van de dementie is bewoner zelf dan niet meer in staat om dit gesprek te voeren.

Incidenten

Incidenten worden gerapporteerd via de in ons zorgregistratiesysteem geïntegreerde Mic meldingssystematiek.

Er werden gedurende het jaar 110 meldingen geregistreerd.

- 82 meldingen van een val
- 26 meldingen rond medicatie
- 1 meldingen rond gedrag (bijvoorbeeld agressie)
- 1 melding van vermissing

Alle meldingen zijn beoordeeld en als leerpunt besproken in de betreffende teamvergaderingen.

Uiteraard hebben met name valincidenten af en toe wel wat nazorg nodig, of monitoring gedurende een bepaalde periode.

Bij 6 valincidenten is een arts geconsulteerd. In onze protocollen is dat standaard bij een val op het hoofd.

Geen van de meldingen rond medicatie heeft geleid tot ernstige schade. In de regel betrof het een melding van niet of op het verkeerde moment gegeven medicatie.

Het leeuwendeel van de valmeldingen waren meldingen waarbij de bewoner op de grond werd aangetroffen, zonder letsel. Echter één valincident heeft geleid tot een heupfractuur en een andere tot een fractuur in de bovenarm. Het ogenschijnlijk grote aantal meldingen laat enerzijds de realiteit van ouderdom zien en anderzijds de zorgvuldigheid van onze zorgmedewerkers dat zij nauwkeurig rapporteren wat er binnen en buiten gebeurt.

Decubitus

- Bij één bewoner was gedurende een langere periode sprake van decubitus tot in categorie 4 waarvoor ook specialistische zorg van een (externe)wondverpleegkundige is ingezet.
- Uit de rapportage valt verder op te maken dat gedurende het jaar bij één bewoner sprake was van decubitus in categorie 2, deze bewoner was in de terminale fase en daardoor bedlegerig
- Bij twee bewoners was sprake van beginnende decubitus in categorie 1, één van hen is inmiddels overleden en bij de andere is de situatie als gevolg van de juiste monitoring en behandeling stabiel en hanteerbaar. Overigens was er al sprake van decubitus toen laatstgenoemde op De Eemhorst kwam wonen.

Advance care planning

Bij binnenkomst, of uiterlijk rond de eerste ZLP-bespreking wordt in het dossier vastgelegd wat de wensen rond wel of niet reanimeren zijn en het beleid rond wel of niet insturen naar een ziekenhuis. Onze huisarts is de eerste gesprekspartner rond deze onderwerpen.

Continentie

Rond alle bewoners is bekend wat het beleid is rond continentie en of er wel of niet gebruik gemaakt wordt van hulpmiddelen en of de bewoner hulp en begeleiding nodig heeft op dit gebied. Dit is vastgelegd in het zorgdossier.

Voeding

Van alle bewoners is bekend wat de voorkeuren rond eten en drinken zijn. Dieetwensen en eventuele dieetvoorschriften, of allergieën, worden vastgelegd in het zorgdossier.

Goede lekkere en gezonde voeding is een speerpunt van De Eemhorst. De maaltijden worden dagelijks vers bereid en gedurende de dag en avond is er ruimschoots aandacht voor tussendoortjes, vers fruit, snacks en drinken.

Er waren geen bewoners met problematische of onverklaarbare gewichtsveranderingen. Ondervoeding werd bij niemand geconstateerd.

Onvrijwillige zorg of vrijheidsbeperkende maatregelen (Wzd)

Op De Eemhorst passen we zo min mogelijk vrijheidsbeperkende maatregelen toe. Daar waar toch een maatregel nodig is doen we dit altijd in samenspraak met de gedragsdeskundigen en volgen we de stappen zoals omschreven in de Wzd.

Gedurende 2025 is er bij twee bewoners sprake geweest van maatregelen die ook in het zorgplan vastgelegd werden. Deze situaties zijn steeds besproken en geëvalueerd in het Wzd overleg. Bij beide bewoners betrof het een maatregel waardoor het toegangshek niet zo gemakkelijk opengaat en de verzorging een melding krijgt op hun zorgtelefoon als bewoner via deze poort het terrein wil verlaten.

Deze ingezette maatregelen waren met instemming of soms zelfs op verzoek van de bewoner. Na bespreking en toetsing binnen het Wzd overleg zijn we tot de conclusie gekomen dat geen van de ingezette maatregelen doorgezet moesten worden als melding.

Gezien de geringe inzet van de maatregelen was halfjaarlijkse melding bij IGJ niet nodig en volstaan we met deze rapportage.

Clïenttevredenheid

Als afsluitende vraag in al onze ZLP-besprekingen vragen wij of de verwanten of bewoners een waardering willen invullen op Zorgkaart Nederland (zorgkaartnederland.nl).

Helaas is door een recente wijziging in het beleid bij Zorgkaart Nederland niet meer zo eenvoudig om een beoordeling achter te laten. Als directie zijn we bezig om dit euvel voor 2026 weg te nemen.

In 2025 hebben, ondanks de hinder in het systeem 10 personen een waardering achtergelaten en zijn wij tevreden met de score, deze was 9,4 en is in lijn met voorgaande jaren.

Caren en Familienet

Dit zijn twee systemen waarmee verwanten kunnen meelezen dan wel meekijken met de zorg voor hun dierbare. Door middel van Caren kan de eerste contactpersoon meelezen in de rapportages die onze zorgmedewerkers, huisarts of behandelaren in het zorgdossier zetten.

Met Familienet, dat veel minder formeel is dan Caren en een soort besloten Facebook is, kunnen verwanten de dagelijkse activiteiten op De Eemhorst meebeleven. Hier zijn vele foto's te zien van de bezigheden en belevingen van de bewoners binnen en buiten De Eemhorst

Personeel, stagiaires en vrijwilligers

In 2025 werkten er in totaal 76 personen het hele jaar of een gedeelte daarvan op De Eemhorst.

21 van hen werkten op basis van een oproepcontract, soms maar enkele uren.

Met elkaar realiseerden wij een inzet van 35,23 fte.

De personeelssamenstelling is gedurende het jaar niet wezenlijk veranderd en bij benadering als volgt:

- 3 % niveau 1 zorg en welzijn
- 19 % niveau 2 zorg en welzijn
- 51 % niveau 3 zorg en welzijn
- 7 % niveau 4 zorg en welzijn
- 1 % niveau 5 zorg en welzijn
- 19 % betreft overig personeel, zoals huishoudelijk personeel, personeel in onderhoud van terrein en gebouw, de kok en personeel in administratieve functies.

(Bovenstaande verdeling betreft unieke personen dus is geen weergave in fte)

Acht personen vervulden bij ons op De Eemhorst een stage in het kader van een zorgopleiding.

Ongeveer 25 tot 30 personen zijn incidenteel, of soms ook op regelmatige basis, als vrijwilliger betrokken bij De Eemhorst. Dit varieert van werken in het tuinonderhoud en technische klussen of ook daadwerkelijk activiteiten met onze bewoners. Zoals verzorgen

van de koffie, een spelletje, wandelen of fietsen. Soms ook gewoon een goed gesprek of genieten van de zon of muziek.

Deze inzet van vrijwilligers wordt mogelijk gemaakt door de Stichting Vrienden van De Eemhorst en wordt altijd in nauw overleg met onze zorgmedewerkers en activiteitenbegeleiders afgestemd. De inzet van vrijwilligers is altijd additioneel aan de zorg.

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is 48 jaar.

Het ziekteverzuim was in 2025 hoog, maar gelukkig iets lager dan in 2024 hoog.

In 2025 kwamen we uit op een percentage van 9,3 % %.

Helaas waren er in 2025 ook weer enkele langdurige zieken wat uiteraard flink bijdraagt draagt aan het hogere percentage.

Begin 2025 is een van deze langdurig zieke medewerkers uit dienst gegaan en een andere collega is helaas, na een ziekbed van iets meer dan een jaar, overleden.

Familieraad

De familieavonden zoals die voorheen georganiseerd werden zijn in 2023 omgevormd tot officiële vergaderingen van de familieraad. De Eemhorst faciliteert desgewenst de ambtelijke ondersteuning en stelt vergadertijd en -ruimte beschikbaar.

Minstens tweemaal per jaar is er een ontmoeting met de Raad van Bestuur en directie van De Eemhorst.

In 2025 kwam de raad, in overeenstemming met de eigen statuten, tweemaal bijeen.

Contractueel is vastgelegd dat de eerste contactpersoon uit de kring rond onze bewoner, dit is in de praktijk meestal een familielid, lid is van de familieraad. Indien gewenst kan een ander persoon uit de kring rond de bewoner gevraagd worden deze taak op zich te nemen waarvan de beslissing hierover ligt bij de bewoner en/of diens vertegenwoordiger.

Inspraak medewerkers

In 2024 is een oude traditie, die na de pioniersfase wat verwaterd was, nieuw leven ingeblazen. Tweemaal per jaar organiseren wij een brede medewerkersbijeenkomst waarin actuele thema's, eventuele beleidsontwikkelingen en toekomstscenario's besproken worden. Eén van de thema's die in de eerste ontmoeting besproken is de wijze van inspraak en vertegenwoordiging door medewerkers. Er leefde een breed gedragen opvatting dat er nu geen behoefte bestaat om een Ondernemingsraad (OR) op te tuigen. Medewerkers geven er de voorkeur aan om de inspraak, voor zover die niet al op de werkvloer ligt en geborgd is in de reguliere overlegstructuur, te beleggen in deze medewerkers bijeenkomsten.

In 2025 zijn we doorgegaan met deze ontmoetingen. Onze toekomstplannen met een uitbreiding in het aantal woonplekken en de opstart van een dagbesteding voor nog thuiswonende ouderen zijn onderwerpen van gesprek geweest.

Soest: 30 maart 2026

Roderic Gradenwitz,
Directeur Zorg