

# Kwaliteitsbeeld 2025

Aanvullend document jaarverslag 2025



# Trevin

Opgesteld: januari 2026

Opgesteld door: Lilian

Nijland en Esmée Nijland

# Inhoudsopgave

<b>Trevin   wie zijn wij? .....</b>	<b>3</b>
<i>Missie en visie .....</i>	3
<i>Kernwaarden .....</i>	5
<b>Evaluatie gestelde doelen 2025 .....</b>	<b>7</b>
<i>Indicatoren 2025.....</i>	9
<b>Doelen .....</b>	<b>11</b>
<i>Meerjarendoelen 2024-2026 .....</i>	11
<i>Speerpunten 2025 .....</i>	14
<i>Jaardoelen 2026 .....</i>	15
<b>Indicatoren 2026.....</b>	<b>17</b>
<b>Cliëntenraad .....</b>	<b>18</b>
<b>Raad van Commissarissen .....</b>	<b>20</b>
<b>Bouwsteen 1: Het zorgproces rondom de individuele persoon.....</b>	<b>22</b>
<i>Methodische cyclus logeren/dagopvang.....</i>	22
<i>Methodische cyclus wonen .....</i>	23
<i>Dossiervorming .....</i>	25
<i>Overlegstructuren (cliënt-gerelateerd).....</i>	25
<i>Cliëntbetrokkenheid .....</i>	26
<i>Onder mom van leren van elkaar.....</i>	28
<b>Bouwsteen 2: Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking .....</b>	<b>29</b>
<b>Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling .....</b>	<b>30</b>
<i>Scholingsplan .....</i>	31
<b>Systeembeoordeling 2025 .....</b>	<b>33</b>

## Trevin | wie zijn wij?

### Missie en visie

Trevin is een jonge organisatie die zich inzet voor jeugdigen en jongvolwassenen met een (verstandelijke) beperking. Soms zijn ze aangewezen op organisaties die hen specialistische hulp bieden op verschillende gebieden van het dagelijks leven. Wij zijn zo'n organisatie.

Trevin biedt verschillende vormen van hulp en ondersteuning aan jeugdigen en (jong)volwassenen en hun ouders/verzorgers. Met de locatie Logeerhuis Salland biedt Trevin de mogelijkheid voor logeeropvang tijdens weekenden, vakanties en de midweek (ma t/m vrij) en naschoolse opvang. Daarnaast heeft Trevin de mogelijkheid ambulante ondersteuning (in de thuissituatie) te bieden voor jeugdigen en jongvolwassenen. De gedragswetenschapper binnen Trevin kan tevens diagnostiek en behandeling bieden. Vanaf het voorjaar van 2021 biedt Trevin daarnaast wonen voor (jong)volwassenen met een verstandelijke beperking aan in Woonlocatie 'De Oude Pastorie'. Trevin is met Logeerhuis Salland en Woonlocatie 'De Oude Pastorie' gevestigd in Wijhe.

Wij vinden het belangrijk een toegankelijke partij te zijn voor ouders/verzorgers of andere betrokken hulpverleners om de zorg en ondersteuning voor jeugdigen en jongvolwassenen samen vorm te geven. Wij hebben een platte organisatiestructuur met korte lijnen, waardoor wij veelal snel kunnen voorzien in uw behoefte. Met Logeerhuis Salland hebben wij een prachtige, huiselijke locatie voor jeugdigen om te logeren (of naschoolse opvang te ontvangen), die voelt als een fijn 'Tweede Thuis'. Woonlocatie 'De Oude Pastorie' is een mooi karakteristiek pand waar alle bewoners een eigen plek hebben. Het bieden van een veilige en vertrouwde omgeving voor onze cliënten is volgens ons een voorwaarde voor ontwikkeling. Wij werken gestructureerd, maar wel flexibel; wij wijken af van de standaard als dat eraan bij draagt het doel te behalen.

Als Trevin vinden wij het belangrijk om jonge mensen op te leiden binnen het werkveld. Op beide locaties bieden wij hier de mogelijkheid voor jonge (aankomend)

professionals om binnen een kleinschalige organisatie veel beperkingen en mogelijkheden van jeugdigen te leren kennen. **'Gewoon waar mogelijk, bijzonder waar nodig'** daar is waar Trevin voor staat en hoe wij onze begeleiding/ondersteuning vormgeven. Wij kijken graag naar de mogelijkheden van jeugdigen en (jong)volwassenen die gebruik maken van onze diensten. Een goede afstemming op elk individu vinden wij van belang en daarom is maatwerk ons uitgangspunt. Wat past bij uw zoon of dochter? Wat past er bij uw gezin en hoe kunnen wij hierop aansluiten? Wij proberen out of the box mee te denken, maar vinden het ook belangrijk om binnen onze eigen expertise te blijven. Indien nodig zoeken wij graag de samenwerking met andere partijen binnen zorg- en dienstverlening of verwijzen wij u door. Trevin is van mening dat de beperkingen en mogelijkheden van de jeugdige of (jong)volwassene altijd samenhangt met het betrokken systeem (ouders/verzorgers, school, overig netwerk). Ontlasting van het systeem kan ertoe bijdragen dat ouders/verzorgers in staat zijn de zorg op zich te nemen. Daarnaast kunnen ouders/verzorgers en andere betrokkenen veelal een belangrijke rol spelen in het ontwikkelen van (nieuwe) vaardigheden en het verkleinen van het ervaren van beperkingen in het dagelijks leven. Wij zijn een passende organisatie voor jeugdigen en (jong)volwassenen met voornamelijk een verstandelijke beperking en bijkomende (psychiatrische) problematiek. Wij bieden zorg voor mensen met bijvoorbeeld ASS, ADHD, verschillende syndromen en/of hechtingsproblematiek. Wij zijn geen geschikte locatie voor jeugdigen en jongvolwassenen met forse agressieproblematiek, verslaving, suicide-gerelateerde problematiek en frequent weglooptgedrag .

Op Woonlocatie 'De Oude Pastorie' hebben wij de mogelijkheid om enige vorm van lichamelijke zorg te leveren voor een bewoner (die kan wonen op de begane grond). Echter is het team niet specialistisch voor medische/specifiek verzorgende handelingen opgeleid. Voor de woonlocatie is een WLZ indicatie met grondslag verstandelijke beperking nodig om gebruik te maken van de diensten.

Voor diagnostiek bent u bij ons aan het goede adres als u meer zicht wilt krijgen op de beperkingen en mogelijkheden van uw kind. Wij kunnen bijvoorbeeld inzicht creëren als het gaat om het cognitief, emotioneel en adaptief functioneren van uw zoon of dochter. Daarnaast kan er beeldvorming plaatsvinden als u vragen heeft over de

verklaring van (probleem)gedrag van uw zoon of dochter. Voor behandeling kan Trevin worden ingeschakeld voor mediërende behandeling (interim-gedragswetenschapper), maar ook voor individuele behandeling van jeugdigen en jongvolwassenen (traumabehandeling, emotieregulatie-problemen, zelfbeeldproblematiek). Dit kan al dan niet gecombineerd worden met ondersteuning/behandeling van betrokken ouders, omdat de systemische aanpak vaak ook van belang is.

Trevin wil zich ontwikkelen tot een laagdrempelige organisatie binnen de jeugd- en gehandicaptenzorg wat een compleet aanbod heeft van specialistische zorg voor mensen met een (verstandelijke) beperking. Trevin wil werken vanuit een systematische visie, waarbij cliënten worden ondersteund bij het vormgeven van een fijn bestaan. Jeugdigen en jongvolwassenen kunnen dan zo veel als mogelijk (binnen hun eigen wensen) deelnemen aan de samenleving en zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen.

### Kernwaarden

Huiselijkheid	Trevin vindt het belangrijk om letterlijk een fijne, gezellige en huiselijke plek te zijn die uitstraalt dat wij iedereen (letterlijk) via de achterdeur welkom heten. Huiselijkheid betekent voor ons ook gezamenlijk beslissingen maken als huishouden en saamhorig samen leven. Maar ook eigen verantwoordelijk (binnen je mogelijkheden). Tijd voor jezelf, emoties veilig kunnen uiten, maar ook fijn samen zijn en de dag doornemen. 'Gewoon waar mogelijk, bijzonder waar nodig'.
Toegankelijkheid	Wij vinden het belangrijk dat we elkaar letterlijk en figuur snel kunnen vinden en dat we benaderbaar zijn. Met korte lijnen zoeken naar de juiste afstemming en in openheid zaken met elkaar bespreken om kwaliteit van leven te optimaliseren.
Vertrouwen	Vertrouwen staat voor vertrouwen in jezelf en je eigen kwaliteit als persoon en als hulpverlener. Vertrouwen is ook met respect en eerlijkheid met elkaar omgaan. Dit betekent de ruimte krijgen en nemen om open en eerlijk vragen stellen en aandacht voor veiligheid in het team en in de woon- of logeersomgeving. Elkaar serieus nemen, naar elkaar luisteren en elkaar steunen.

Betrokkenheid	Vanuit visie en overtuiging uitstralen waar je als persoon en als organisatie voor staat. Maar betrokkenheid houdt ook in het samen optrekken, vertrouwen hebben in elkaar en elkaar op de hoogte houden en transparant werken. Betrokkenheid is ook elkaar gedag zeggen en oprechte interesse in elkaar.
Plezier	Voor ons houdt plezier in op een fijne manier samen werken en samen leven. Doen waar je blij van wordt en waardoor je geïnspireerd raakt. Het hebben van een zinvolle daginvulling en passende activiteiten voor onze bewoners of logees.

## Evaluatie gestelde doelen 2025

### Cliënten

1.

Doel: Binnen een jaar zijn er weer meer positieve interacties onderling in de groep en ervaren alle bewoners een toegenomen gevoel van veiligheid.

Evaluatie:

Er is enige verbetering zichtbaar in de groepsdynamiek. Tijdens de reguliere vergaderingen is het onderwerp steeds opnieuw geëvalueerd, waarbij praktische afspraken gezamenlijk zijn aangescherpt. Hierdoor is er meer aandacht gekomen voor het creëren van een veiligere en positievere sfeer binnen de groep. Toch is het doel nog niet volledig bereikt. De individuele problematiek van enkele cliënten blijft complex en heeft blijvend invloed op de groepsdynamiek. Deze factoren zijn slechts beperkt te sturen. Wel is er bij één cliënt een CCE-traject ingezet om beter zicht te krijgen op de individuele problematiek en passende ondersteuning te bieden. Uit de evaluaties is tevens naar voren gekomen dat ook binnen het team van begeleiders de onderlinge dynamiek en samenwerking nog niet optimaal zijn. Dit maakt het lastiger om consequent invloed uit te oefenen op de continuïteit van afspraken en de groepsstructuur. Hoewel er vooruitgang is geboekt, blijft het van belang om zowel op individueel niveau als binnen het team gericht te blijven werken aan stabiliteit, communicatie en gezamenlijke afstemming om het beoogde doel verder te bereiken.

### Medewerkers

1.

Doel: Trevin zorgt voor passende ondersteuning (op inhoud/theorie) voor medewerkers, zodat zij nog beter kunnen aansluiten bij de behoeften van cliënten.

Doel: Trevin wil haar medewerkers meer gedegen op te leiden, waardoor de kwaliteit van de zorg verhoogd wordt.

Doel: Medewerkers van Logeerhuis Salland voelen zich taakverantwoordelijk en zorgen vanuit daar voor een huiselijke en leefbare omgeving voor cliënten.

## Evaluatie:

In het afgelopen jaar zijn diverse thema's besproken tijdens de teamvergaderingen, gericht op het versterken van kennis en vaardigheden van medewerkers. Er zijn scholingen toegevoegd rondom weerbaarheid en mentaliseren, met als doel medewerkers beter toe te rusten om aan te sluiten bij de behoeften van cliënten. Op locatie Logeerhuis Salland zijn daarnaast picto's toegevoegd ter ondersteuning van de communicatie en de dagelijkse structuur. In de praktijk blijkt echter dat deze nog niet consequent worden ingezet. Hoewel er inhoudelijke stappen zijn gezet, beklijft de aangeboden theoretische en praktische input nog onvoldoende. Dit hangt samen met het feit dat de teamdynamiek en het gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid nog niet optimaal ontwikkeld zijn. Zelfreflectie binnen het team kan verder worden versterkt. Een eerste stap is gezet door het inzetten van 360-gradenfeedback tijdens de medewerkersgesprekken, wat helpt om bewustwording en eigenaarschap te vergroten. Op Woonlocatie 'De Oude Pastorie' is intervisie toegevoegd, wat op casusniveau heeft geleid tot meer inhoudelijke verdieping. Deze aanpak laat zien dat regelmatige reflectie bijdraagt aan kwaliteitsverbetering, al is dit effect op langere termijn nog beperkt zichtbaar. Ten aanzien van de verantwoordelijkheid van medewerkers bij locatie Logeerhuis Salland is wel vooruitgang merkbaar. Er wordt meer vanuit taakverantwoordelijkheid gewerkt en de huiselijke, leefbare sfeer is toegenomen. Medewerkers maken meer onderlinge afspraken en gebruiken hulpmiddelen zoals picto's om zaken bespreekbaar te maken. Toch blijft de concrete vertaling naar blijvende kwaliteitsverbetering nog een aandachtspunt. Verdere focus op eigenaarschap, reflectie en consequente toepassing van de aangereikte hulpmiddelen blijft nodig om de gestelde doelen volledig te realiseren.

## Organisatie

1.

Doel: in het jaar 2025 zijn 8 woonplekken op Woonlocatie 'De Oude Pastorie' in gebruik voor tenminste 80% van het jaar.

## Evaluatie:

Het doel om in 2025 acht woonplekken op Woonlocatie 'De Oude Pastorie' gedurende ten minste 80% van het jaar in gebruik te hebben, is nog niet behaald. Wel zijn er duidelijke stappen in de goede richting gezet. In september 2025 is de zevende bewoner ingestroomd,

waarmee de bezetting verder is toegenomen. Ondanks deze positieve ontwikkeling is het beoogde aantal nog niet volledig gerealiseerd.

2.

Doel: De orthopedagogische praktijk van Trevin krijgt blijvend een mooi aantal aanmeldingen, waarbij er geen grote (3 maand of langer) wachtlijst ontstaat en kwaliteit gewaarborgd blijft.

Evaluatie:

Tot halverwege 2025 was er sprake van een gestaag aantal aanmeldingen binnen de orthopedagogische praktijk van Trevin. De instroom verliep evenwichtig, waardoor de wachtlijst uitbleef en de kwaliteit goed kon worden gewaarborgd. Vanaf de zomerperiode is echter een afname in het aantal aanmeldingen zichtbaar. Het vraagt aandacht om de instroom weer te stabiliseren en het aantal aanmeldingen op peil te houden, zodat de continuïteit van de praktijk en de inzet van expertise gewaarborgd blijven.

3.

Doel: Lilian en Esmee vinden een goede balans tussen interne en externe werkzaamheden

Evaluatie:

Lilian en Esmée heeft een goede balans gevonden tussen interne en externe werkzaamheden. De verdeling van taken sluit grotendeels aan bij de huidige behoefte binnen de organisatie. Voor Esmée was er in de laatste maanden van 2025 meer ruimte voor externe of interne werkzaamheden, mede in verband met de afname van aanmeldingen binnen de praktijk. Hierop had mogelijk beter/anders geanticipeerd kunnen worden.

## Indicatoren 2025

Voor het jaar 2025 heeft Trevin vier indicatoren opgesteld. Hierbij een korte evaluatie over het behalen ervan.

- In 2025 is Woonlocatie 'De Oude Pastorie' voor 80% van de tijd gevuld met tenminste 8 bewoners. → Deze indicatie is niet behaald, er zijn wel stappen gezet in toename bewoners.
- De begrootte omzet voor de orthopedagogische praktijk wordt behaald. → de begrootte omzet is niet behaald.

- De aangevraagde meerzorg (okt 2024 – okt 2025) is na deze periode weer afgebouwd. → De meerzorg is doorgezet vanwege blijvende (individuele) problematiek
- De wachtlijst van de orthopedagogische praktijk is niet langer dan drie maanden tijdens 90% van het jaar 2025. → Deze indicator kan als behaald worden geschaald. Er was geen wachtlijst langer dan drie maanden.

# Doelen

## Meerjarendoelen 2024-2026

### Cliënten

1. *Trevin heeft cliënten die met plezier en een gevoel van veiligheid en vertrouwen zorg ontvangen binnen de organisatie.*

Doorgaans zijn cliënten op hun plek bij Trevin als het gaat om aansluitende zorg- en dienstverlening en op basis van observaties, maar de resultaten van het cliënttevredenheidsonderzoek zijn wisselend. Cliënten geven aan zich niet altijd gehoord te voelen, het thema pesten op de groep komt naar voren en cliënten willen in sommige gevallen een meer aansluitend aanbod. Trevin veronderstelt in staat te zijn hier verbetering in aan te brengen door het vergroten van de basiszorg aan client (gerelateerd aan het tweede doel op clientniveau), maar ook aan het vergroten van de alertheid bij medewerkers, het aanbrenge van (praktische) verbeteringen n.a.v. tips uit het cliënttevredenheidsonderzoek. Dit wordt gemonitord in onder andere de kwartaal-overleggen met de meewerkend coördinatoren.

2. *Trevin heeft een herkenbare methodische cyclus als het gaat om verblijfszorg (wonen, logeren, dagopvang) en dit is zichtbaar in zowel dossiers als de dagelijkse zorg.*

Trevin wil zelf verbeteringen aan brengen in het methodisch werken. Vanuit gedragswetenschappelijk oogpunt bestaat er een duidelijke visie op de benodigde werkwijze en bestaan er binnen de organisatie al diverse formats hiervoor. Maar het is nog onvoldoende gelukt dit te implementeren in de dagelijkse gang van zaken. Door het beter volgen van de methodische cyclus verwacht Trevin een verbetering aan te kunnen brengen in de dagelijkse (basis)zorg.

## Medewerkers

1. *Trevin heeft blije en betrokken medewerkers die graag bij de organisatie werken voor een langere periode.*

De zorgmarkt is voortdurend en in toenemende mate onderhevig aan veranderingen en verloop van personeel. Ook Trevin heeft hier mee te maken en als kleine organisatie kan de uitval of het vertrek van met name een begeleider een grote impact hebben. Het opvangen binnen de eigen medewerkers levert dan sneller uitdagingen op en kan de werkdruk van de medewerkers verhogen. Trevin wil toekomst gericht haar personeelsbeleid versterken. Trevin denkt dit vooral te moeten doen in het verbeteren van het zien en horen van medewerkers, het betrekken van medewerkers bij besluitvorming en bedrijfsvoerings-processen en het voldoende waarderen (niet per definitie in salaris). Dit wordt onder andere gedaan bij de drie- of vierwekelijkse vergaderingen, wekelijkse bezoeken van directie aan de locaties (op informele wijze). Maar het er wordt ook toenemende geïnvesteerd in de rol van de meewerkend coördinator (als belangrijke schakel tussen groeps- of woonbegeleiders en de directie) bij bijvoorbeeld de voortzetting van het kwartaaloverleg (tussen directie en MC'ers). De waardering wordt geuit door een compliment en momenten van contact tussen door, maar door een persoonlijk kerstpakket of een extra presentje tussendoor.

2. *Trevin heeft medewerkers die taakvolwassen handelen.*

Trevin wil binnen verschillende onderdelen van de organisatie kwaliteitsverbetering in werking zetten. Het wordt wenselijk geacht dat de onderdelen van het kwaliteitshandboek door alle mensen uitgevoerd en doorleefd worden. Hiervoor is betrokkenheid van medewerkers op de werkvloer van groot belang. De directie van Trevin zal de medewerkers taken, verantwoordelijkheid en vertrouwen moeten geven. Het loslaten van taken is hiervoor nodig, maar ook het duidelijk weergeven van verwachtingen, zodat taken goed uitgevoerd kunnen worden. Op het moment dat de juiste balans gevonden wordt (en wordt vastgehouden), zullen medewerkers in staat zijn taak volwassen te handelen en in gezamenlijkheid de kwaliteit van de zorg- en dienstverlening te verbeteren.

## Organisatie

1. *Trevin heeft een gedegen en goed functionerend kwaliteit systeem (kwaliteitshandboek dat functioneert op alle lagen van de organisatie voor de verblijfszorg, te weten: client, medewerker en organisatie).*

Trevin heeft eind 2023 een andere invulling en opbouw gegeven aan het kwaliteitshandboek. De wijziging is het gevolg van het te beperkt functioneren van het kwaliteitshandboek en het laten liggen van een kwaliteitsslag hierdoor. Er wordt verondersteld dat de nieuwe opbouw van het kwaliteitshandboek zorgt voor het gemakkelijker en logischer kunnen vinden van documenten. Hierdoor zullen ze sneller gebruikt worden en is het onderlinge verband logischer. Door het beter en meer gaan gebruiken van alle onderdelen van het kwaliteitshandboek, zal het systeem beter gaan functioneren en zal de kwaliteit van zorg worden verhoogd.

2. *Trevin heeft een goed functionerende praktijk met een divers client aanbod.*

Trevin heeft een mooie praktijkruimte en een uitbreidend aanbod aan diagnostiek en behandeling. Het aanbod wordt door onder andere WLZ-aanbieders en collega organisaties gevonden. Maar nog vrijwel niet door gemeenten, terwijl hier het aanbod perfect op is afgestemd. Het neerzetten van gemeente-gefinancierde trajecten voor diagnostiek en behandeling is een wens als het gaat om de uitbreiding van het aanbod, maar de afgelopen jaren onvoldoende uit de verf gekomen.

3. *Trevin heeft 1 of meerdere toekomstgerichte projecten lopen, waarbij er geanticipeerd worden op de veranderingen in de zorg.*

Het werkveld is in toenemende mate aan verandering onderhevig. Het is nodig om met diverse 'projecten' op verschillende vlakken van de zorgverlening of daar aan gerelateerde zaken (denk aan personele zaken, digitale middelen, duurzaamheid) wijzigingen aan te brengen. Nadat alle wijzigingen rondom de entiteitsveranderingen voldaan zijn, zal het meer toekomstgericht inrichten van de organisatie aandacht verdienen. Hiermee wordt de toekomstbestendigheid vergroot. Trevin kan blijven werken aan het blijven verbeteren en optimaliseren van

de kwaliteit en invulling van de zorg- en dienstverlening.

## Speerpunten 2025

Deze speerpunten komen voort uit de al gemaakte stappen in 2024 op verschillende thema's/onderwerpen. Hier komen wensen voor doorontwikkeling in het jaar 2025 (en de daaropvolgende jaar) uit naar voren.

- Trevin wil continuïteit bieden als het gaat om de aangeboden diensten, waarbij het met name gaat om continuïteit in het aanbod van Logeerhuis Salland.
- Esmee en Lilian willen betrokkenheid bij de locaties behouden, voldoende zichtbaar en bereikbaar zijn, ondanks groei van andere organisatieonderdelen.
- De orthopedagogische praktijk van Trevin groeit, processen krijgen nog meer vorm en er is een duidelijke visie ontwikkeld op het gebied van diagnostiek en behandeling.

## Jaardoelen 2026

In het onderstaande stuk zijn voor de onderdelen cliënten, medewerkers en organisatie jaardoelen opgenomen, maar daarbij een beschreven strategie. De jaardoelen komen voort uit de hierboven beschreven meerjarendoelen en speerpunten van 2026. Het gaat doorgaans om een onderdeel van de meerjarendoelen of een specificatie ervan. De onderstaande doelen geven voor het jaar 2026 richting.

### Cliënten

1.

Doel: Er is sprake van een stabilisatie van de groepsdynamiek, doordat er sprake is van meer positieve interacties en onderlinge verbondenheid op Woonlocatie 'De Oude Pastorie'.

Strategie: Het hiervoor beschreven doel is afkomstig uit de groepsmeezorg van woonlocatie 'De Oude Pastorie'. Het doel zal periodiek geëvalueerd worden in de teamvergadering. Gekoppelde acties zijn onder andere een weekplanning verder visualiseren, waarvoor MijnEigenPlan wordt ingevoerd. MijnEigenPlan is een breed systeem, waarbij diverse mogelijkheden (voor bijvoorbeeld de emotieregulatie) onderzocht gaan worden. Daarnaast zal er meer aandacht zijn voor versterking van relatie met begeleiding voor bijvoorbeeld korte 1-op-1 momenten. De inzet van MijnEigenPlan vormt de basis hiervoor, zowel groepsgericht als individueel.

2.

Doel: Het realiseren van een voorspelbare en herkenbare dag structuur voor cliënten door structureel en individueel gebruik te maken van visualisering (bijv. geschreven tekst of pictogrammen) van het dagritme op Logeerhuis Salland

Strategie: Voor iedere client wordt dagelijks het dagritme visueel gemaakt, door o.a. gebruik te maken van geschreven tekst of pictogrammen om voorspelbaarheid en duidelijkheid te creëren voor de cliënten. Dit draagt bij aan voldoende rust en overzicht op de groep. De visualisaties worden zoals besproken met het team dagelijks ingezet. Na elk eet/drink moment worden de visualisaties per client gevuld in overleg. Tijdens iedere teamvergadering wordt kort stilgestaan bij de inzet van visualisaties: wat gaat goed, wat levert het op voor cliënten en waar zitten eventuele knelpunten. Door dit onderwerp regelmatig op de agenda te zetten,

blijft het gebruik van visualisaties actief en kunnen we waar nodig bijsturen. Daarbij wordt er een cijfer van 0 tot 10 gegeven aan de mate waarin het doel behaald is.

### Medewerkers

1.

Doel: In 2026 versterken (en daar waar mogelijk bestendigen) we het teamproces door meer (taak)verantwoordelijkheid te nemen voor eigen beslissingen, minder afhankelijk te zijn van de MC en als team consistent en afgestemd te werken volgens gezamenlijk beleid en afspraken.

Strategie: In 2026 is de wens om beide teams verder te laten groeien in eigenaarschap, zelfstandigheid en samenwerking. Om dit doel te realiseren, zetten we in op structurele teamontwikkeling en gezamenlijke afstemming. Binnen het team van Woonlocatie 'De Oude Pastorie' worden gedurende het jaar specifieke teamprocesbijeenkomsten georganiseerd. Deze bijeenkomsten hebben als doel om stil te staan bij de samenwerking, verantwoordelijkheden en communicatie binnen het team. Door met elkaar te reflecteren op de manier van werken, kunnen knelpunten besproken worden en verbeterpunten direct omgezet worden in concrete acties. Voor het team Logeerhuis Salland logt de focus op het vergroten van eenheid en betrokkenheid tijdens de vergaderingen. We streven ernaar dat teamleden vaker gezamenlijk aanwezig zijn. Hierdoor ontstaat meer eenduidigheid in uitvoeren en consistentie in de begeleiding van cliënten. Daarnaast wordt er één keer per jaar een speciaal moment georganiseerd waarin gezamenlijk stil wordt gestaan bij de samenwerking, verantwoordelijkheden en het maken of herzien van teamafspraken. Dit overlegmoment dient als basis voor de dagelijkse praktijk. Tevens wordt het doel voor beide locaties om de vergadering besproken om eventuele knelpunten en successen bespreekbaar te maken.

### Organisatie

1.

Doel: In 2026 bepaalt Trevin de koers voor de komende drie jaar en vanuit daar wordt de missie en visie verder geoptimaliseerd.

Strategie: Om dit doel te realiseren gaat de directie in 2026 actief aan de slag met het Business Model Canvas om een eerste basis te creëren voor de koers, missie en visie van de organisatie.

Waarbij er aandacht is voor alle takken van de organisatie. Deze basis wordt vervolgens besproken met de MC'ers van de locaties tijdens de kwartaaloverleggen, om zo betrokkenheid en afstemming te creëren vanuit de teams. Daarnaast worden de cliëntenraad en Raad van Commissarissen actief betrokken bij het proces. Daar waar het besluitvorming betreft, zullen zij actief deelnemen in het proces en de huidige ontwikkeling daarbinnen. Ook wordt er verdere afstemming gezocht met externe partijen, waaronder de gemeenten, om de aansluiting tussen vraag en aanbod binnen de zorg inzichtelijk te maken. Tot slot volgen we actief de landelijke ontwikkelingen binnen de sector, zodat we hier tijdig op kunnen inspelen en gericht zijn op toekomstgerichte en bestendige zorg.

### **Indicatoren 2026**

- De gemiddelde score van de begeleiders op het gebruik van pictogrammen bedraagt een 8,0 of hoger.
- Uit de teamprocesbijeenkomsten blijkt een aantoonbare verbetering in samenwerking en eigenaarschap, gemeten aan de hand van vooraf vastgestelde evaluatie-items. De specifieke items worden voorafgaand aan de teamprocesbijeenkomsten opgesteld.
- Aan het einde van 2026 ligt er een volledig ingevuld Business Model Canvas en een herschreven missie en visie van Trevin.

## **Cliëntenraad**

*Het onderstaande stuk informatie is aangeleverd door de Cliëntenraad.*

### **Bouwsteen 1: Het zorgproces rond de individuele persoon**

**Cliëntgerichtheid:** De zorg is afgestemd op de individuele behoeften en wensen van de cliënten. Hiervoor worden jaarlijks plannen opgesteld, in afstemming met de ouders/wettelijk vertegenwoordigers. Daarnaast is geregeld afstemming met de AVG over de zorg en het welzijn van de client. Vanuit maatwerk worden andere externe deskundigen/artsen geconsulteerd en is extra budget voor meerzorg geregeld. Dit jaar is er op de woonlocatie De Oude Pastorie een nieuwe bewoner bijgekomen en een logee, met optie tot permanent verblijven. Ook het midweek logeren in het Logeerhuis is weer mogelijk, wel altijd in afstemming.

**Kwaliteit van leven:** Streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van leven voor de cliënten, waarbij hun welzijn en comfort voorop staan. Trevin organiseert activiteiten die daar bij passen en biedt de juiste zorg. Trevin creëert een omgeving die daarbij past. Ze evalueren en stellen bij waar nodig.

**Veiligheid en hygiëne:** Zorgen voor een veilige en schone omgeving waarin bewoners zich prettig voelen. Jaarlijkse (wettelijke) controles, verbeterpunten worden opgepakt. Daarnaast in gesprekken met ouders/wettelijk vertegenwoordigers afstemming over de cliënt en terugkoppeling van acties.

**Openheid en transparantie:** Voor communicatie met de bewoners zijn geregeld vergaderingen, om bewoners te informeren en om kleine taken in en om de woning te verdelen. Deze vergaderingen worden op verschillende manieren georganiseerd, om zo goed mogelijk aan te sluiten bij het niveau van de bewoners. Voor ouders/wettelijk vertegenwoordigers wordt, naast de gesprekken vanuit de hulpverleningscyclus, telefonisch of via de app contact gezocht, verschijnt er geregeld een nieuwsbrief (inhoudelijk en qua frequentie nog wel in opstartfase) en is 1x per jaar een ontmoetingsmoment om elkaar beter te leren kennen. Met collega's is geregeld overleg over zorgplannen, veranderingen en verwachtingen. De cliëntenraad laat geregeld van zich horen via de nieuwsbrief, om laagdrempelig naar ouders te zijn.

**Verslaglegging en overdracht:** gebruik Zilliz. Warme overdracht bij wisseling diensten. Er is een kwaliteitshandboek; deze wordt jaarlijks doorontwikkeld/geoptimaliseerd.

## **Bouwsteen 2: Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking**

Elke 2 jaar wordt een clienttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Trevin maakt gebruik van de VGN waaiër cliëntervaringsinstrumenten. De uitkomsten en verbeterpunten worden meegenomen in het jaarplan.

## **Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling**

Professionele autonomie: Beslissingen over zorg worden genomen op basis van professionele kennis en expertise. Doorontwikkeling in de vorm van opleidingen en trainingen. De organisatie doet geregeld aan teambuilding. Er is een redelijke stabiliteit in het personeelsbestand. Er wordt gebruik gemaakt van stagiaires en BBL. Er is sprake van toename complexiteit cliënten bij logeerhuis. Daar is aandacht voor. Denk aan scholing, extra budget vanuit meerzorg en extra inschakelen van externen voor meer expertise.

## **Bouwsteen 4: Inzicht in kwaliteit**

Samenwerking: Goede samenwerking tussen medewerkers, cliënten en hun netwerk om de zorg af te stemmen. Er is gewerkt aan doorontwikkeling van de organisatie om de samenwerking te verbeteren. Er is een goede samenwerking met cliëntenraad en raad van commissarissen. Cliëntenraad is niet helemaal op sterkte. Dat maakt de belangenbehartiging van de cliënten in het logeerhuis wat lastiger. In 2025 is daarnaast meegedaan aan de landelijke vrijwilligersdag, waarbij de tuin bij De Oude Pastorie is opgeknapt door medewerkers, bewoners en ouders/verzorgers.

## Raad van Commissarissen

Het onderstaande stuk informatie is aangeleverd door de Raad van Commissarissen.

De Raad van Commissarissen (RvC) van Trevin BV bestaat uit drie leden: Marlies Deijk, Miranda Tiebot en Madelijn van Tilborg (voorzitter).

### Functies en nevenfuncties RvC leden in 2025

<i>RvC lid</i>	<i>(Neven)functie</i>
Marlies Deijk	Programmamanager Aveleijn
Miranda Tiebot	Regiomanager Grandcare
Madelijn van Tilborg	Bestuurssecretaris St Jansdal ziekenhuis

Marlies Deijk heeft ruim 20 jaar werkervaring in de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. Begonnen in het primair proces en inmiddels manager en programmaleider bij Aveleijn. Daarnaast werkt Marlies als zzp-er en coach ze mensen bij persoonlijke ontwikkeling en verslavingsherstel.

Miranda Tiebot werkt als regiomanager bij een maatschappelijk dienstverlening organisatie in Arnhem en hiervoor heeft ze 23 jaar in de jeugdzorg gewerkt.

Madelijn van Tilborg werkt als bestuurssecretaris (strategisch adviseur) voor ziekenhuis St Jansdal. Eerder had ze een vergelijkbare rol bij een vvt instelling. Daarvoor heeft ze verschillende banen gehad bij de (semi) overheid.

### Rooster van aftreden

De RvC heeft in verband met de gewenste continuïteit binnen de RvC een getrap rooster van aftreden vastgesteld, dat in de tabel hieronder wordt weergegeven.

<i>Naam</i>	<i>Ingangsdatum eerste termijn</i>	<i>Aftredend</i>	<i>Herbenoeming per</i>	<i>Einddatum tweede termijn</i>	<i>Herbenoembaar?</i>
-------------	--	------------------	-----------------------------	---	-----------------------

Miranda Tiebot	1-11-23	1-11-25	1-11-25	1-11-29	nee
Marlies Deijk	1-11-23	1-11-27			ja
Madelijn van Tilborg	1-11-23	1-11-26			ja

### **Activiteiten en besluiten in het verslagjaar.**

De RvC heeft 5 keer vergaderd met de bestuurders van Trevin BV, waarvan één keer gezamenlijk met de cliëntenraad. De RvC heeft in 2025 haar goedkeuring gegeven aan:

- het bestuursverslag 2024,
- de jaarrekening 2024,
- de begroting 2026 en het jaarplan 2026.

De AV zal in haar vergadering van begin 2026 besluiten tot decharge (kwijting) van de RvC leden voor het gevoerde toezicht over 2023 en 2024.

Tijdens de vergaderingen is verder onder meer stilgestaan bij het kwaliteitsbeeld van Trevin BV, de kwaliteitsdoelen (clientdoelen, medewerkersdoelen en organisatiedoelen), de clienttevredenheid en diverse beleidsdocumenten. Daarnaast zijn lopende zaken besproken en heeft de RvC in verschillende vergaderingen de rol van sparringspartner vervuld, bijvoorbeeld met betrekking tot de afwegingen rondom deelname aan een ouderinitiatief, waarmee een mogelijke samenwerking werd overwogen. In de junivergadering hebben de RvC en de RvB hun onderling samenwerking geëvalueerd. Deze verloopt naar tevredenheid van beide kanten.

Het thema toekomstbestendige zorg wordt met regelmaat door de RvC geagendeerd bij de bestuurders. In oktober hebben RvC en RvB van gedachten gewisseld over de missie & visie van Trevin BV. De RvC blikt positief terug op het verslagjaar 2025.

## **Bouwsteen 1: Het zorgproces rondom de individuele persoon**

### Methodische cyclus logeren/dagopvang

Elke locatie heeft een eigen document 'overzicht methodische cyclus', waar voor elke client beschreven staat welke stap wanneer zal moeten plaatsvinden. De meewerkend coördinator is verantwoordelijk voor het behouden van dit overzicht en het toevoegen van nieuwe cliënten bij het in zorg komen.

- Binnen zes weken na start zorg worden de volgende documenten geschreven in Zilliz (in concept), zie hiervoor format in Zilliz:
  - Ondersteuningsplan (OSP) logeren
  - Risico-inventarisatie kinderen

➔ Wanneer deze documenten gereed zijn wordt de gedragswetenschapper benaderd met het verzoek op inhoud mee te kijken. Bij akkoord gedragswetenschapper worden documenten naar 'zorginhoudelijk' gezet.
- 6 tot 12 weken na start van de zorg (afhankelijk van intensiteit) wordt er een telefonische evaluatie met ouders ingepland. Voorafgaand kunnen ouders het ondersteuningsplan in Zilliz lezen. De meewerkend coördinator informeert hen hierover. Na het telefonische gesprek, en bij akkoord, dienen ouders het ondersteuningsplan digitaal te ondertekenen.
- Verslag van telefonische evaluatie wordt toegevoegd aan Zilliz, in een leeg format in het dossier.
- Vervolgens wordt elk jaar (een jaar na de start van de zorg) een ondersteuningsplanbespreking gehouden. Ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers worden hiervoor uitgenodigd door de meewerkend coördinator. 6 weken voor de geplande datum van de OSP-bespreking actualiseert de meewerkend coördinator (al dan niet ondersteund door groepsbegeleider) het OSP en de risico-inventarisatie. De documenten worden 'in concept' opgeslagen in het dossier in Zilliz. De gedragswetenschapper wordt gevraagd opnieuw mee te lezen. Na eventuele aanpassingen worden de documenten op 'zorginhoudelijk' gezet.

- Tenminste twee weken voor de het geplande OSP attendeert de meewerkend coördinator ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers op het feit dat de volgende documenten in Zilliz in het dossier staan, ter voorbereiding op de OSP-bespreking:
  - OSP, nieuwe versie
  - Risico-inventarisatie, nieuwe versie
  - OSP-bespreking incl. evaluatie van de doelen.
- Na de OSP-bespreking wordt het verslag hiervan (OSP bespreking, incl. evaluatie doelen) afgerond en ouders en/of wettelijk vertegenwoordiger wordt hier van op de hoogte gesteld. Bij akkoord dient de wettelijk vertegenwoordiger het verslag digitaal te ondertekenen.
- Daarna volgt er een jaarlijks evaluatiemoment zoals hierboven beschreven.

Notitie: mochten ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers er (om welke reden dan ook) niet toe in staat zijn de documenten digitaal te bekijken en/of ondertekenen, dan zorgt de meewerkend coördinator dat zij desgevraagd de papieren versie ontvangen en getekend retourneren. Dit document dient dan naderhand in het dossier te worden geüpload door de meewerkend coördinator.

## Methodische cyclus wonen

### Ondersteuningsplan

- Bij start van zorg wordt er alvast een ondersteuningsplangesprek met ouders/wettelijk vertegenwoordigers ingepland, voor het moment waarop de client zes weken in zorg is.
  - Binnen 3 tot 4 weken na start zorg worden de volgende documenten door de meewerkend coördinator geschreven in Zilliz (opslaan in concept, zie hiervoor de desbetreffende format in Zilliz):
    - Ondersteuningsplan wonen
    - Risico-inventarisatie cliënten
- ➔ Wanneer deze documenten gereed zijn wordt de gedragswetenschapper gevraagd om mee te lezen en indien nodig feedback te geven. Na het akkoord gedragswetenschapper worden documenten naar 'zorginhoudelijk' gezet door

de meewerkend coördinator. Dit is tenminste twee weken voor de geplande OSP-bespreking afgerond. De meewerkend coördinator attendeert ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers erop dat de documenten online te vinden zijn in Zilliz.

- 6 weken na start zorg wordt het ingeplande ondersteuningsplangesprek gevoerd. Ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers dienen na het gesprek het ondersteuningsplan digitaal te ondertekenen.
- Het verslag van het ondersteuningsplangesprek wordt toegevoegd aan Zilliz door de meewerkend coördinator, zie hiervoor het desbetreffende format in Zilliz. Desgevraagd kan de gedragswetenschapper hierin meelesen.
- Een half jaar na de start van de client wordt er een telefonische evaluatie met ouders/wettelijke vertegenwoordigers gedaan door de meewerkend coördinator. Verslag daarvan wordt toegevoegd aan Zilliz, in leeg document.
- Eén jaar na de start worden ouders en/of wettelijke vertegenwoordigers uitgenodigd voor het ondersteuningsplan gesprek. Zes weken voor dit gesprek wordt het ondersteuningsplan geactualiseerd door de meewerkend coördinator. De gedragswetenschapper wordt door de meewerkend coördinator weer gevraagd mee te lezen. De definitieve versie wordt uiterlijk twee weken voorafgaand aan het ondersteuningsplan gesprek op 'zorginhoudelijk' gezet in Zilliz. De meewerkend coördinator attendeert ouders hierop.
- Tenminste twee weken voor de het geplande OSP attendeert de meewerkend coördinator ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers op het feit dat de volgende documenten in Zilliz in het dossier staan, ter voorbereiding op de OSP-bespreking:
  - OSP, nieuwe versie
  - Risico-inventarisatie, nieuwe versie
  - OSP-bespreking incl. evaluatie van de doelen.
- Na de OSP-bespreking wordt het verslag hiervan (OSP-bespreking, incl. evaluatie doelen) afgerond en ouders en/of wettelijk vertegenwoordiger wordt hier van op de hoogte gesteld. Bij akkoord dient de wettelijk vertegenwoordiger het verslag digitaal te ondertekenen.

- Daarna volgt er een jaarlijks evaluatiemoment zoals hierboven beschreven. Notitie: mochten ouders en/of wettelijk vertegenwoordigers er (om welke reden dan ook) niet toe in staat zijn de documenten digitaal te bekijken en/of ondertekenen, dan zorgt de meewerkend coördinator dat zij desgevraagd de papieren versie ontvangen en getekend retourneren. Dit document dient dan naderhand in het dossier te worden geüpload door de meewerkend coördinator.

## Dossiervorming

Om de voortgang van de cliënten te blijven volgen, wordt er na elke dienst door de begeleider gerapporteerd. Dit wordt gedaan aan de hand van het format dat in Zilliz staat. Het is mogelijk om algemene zaken voor de client te rapporteren, maar daarnaast ook specifiek op doelen, de toepassing van eventuele wzd-maatregelen of het patroon van de ontlasting. Deze informatie zorgt er bij elkaar voor dat de client goed gevolgd kan worden. Het maatje van de client zorgt er daarnaast elk kwartaal voor dat het kwartaalverslag wordt geschreven. Er is dan aandacht voor de algehele ontwikkeling, vermelding van bijzonderheden en een tussentijdse evaluatie van de doelen. Dit verslag wordt door het maatje gemaakt en opgeslagen 'in concept'. Nadat de meewerkend coördinator mee heeft gelezen (en indien nodig er aanpassingen zijn gedaan), zet het maatje het document op 'zorginhoudelijk'. Ouders kunnen indien gewenst de informatie uit het document meelesen in het dossier. Het geschreven kwartaalverslag wordt daarnaast volgens planning (te zien in overzicht methodische cyclus) besproken in de vergaderingen.

## Overlegstructuren (cliënt-gerelateerd)

De organisatie hanteert een aantal overlegmomenten die aan de (dagelijkse) clientzorg zijn gerelateerd. De inhoud en de frequentie van het overleg staat hier kort beschreven. De planning van deze overleggen zijn terug te vinden in het overzicht methodische cyclus.

### Vergadering wonen

Voor het product wonen wordt er elke drie weken 2,5 uur vergaderd. Hierbij zijn de manager, gedragswetenschapper en de woonbegeleiders aanwezig. Naast

organisatorische zaken, is er aandacht voor het bespreken van individuele cliënten (ter voorbereiding op een OSP-bespreking) en kwartaalverslagen. Daarnaast wordt er elke vergadering of intervisie gedaan of een thema behandeld. Tegelijk is er ook vast ruimte voor het behandelen van eventuele MIC-meldingen (ruimte voor reflectie).

#### Vergadering logeren/dagopvang

Voor het product wonen wordt er elke vier weken 2 uur vergaderd. Hierbij zijn de manager, gedragswetenschapper en de groepsbegeleiders aanwezig. Naast organisatorische zaken, is er aandacht voor het bespreken van individuele cliënten (ter voorbereiding op een OSP-bespreking) en kwartaalverslagen. Daarnaast is er ruimte voor het behandelen van thema's en het bespreken van MIC-meldingen (ruimte voor reflectie).

#### MC-overleg

Het MC-overleg staat voor het overleg tussen de gedragswetenschapper, manager en de meewerkend coördinator(en) van de locatie. Bij dit overleg wordt onder andere de vergadering voor besproken.

#### CIO-overleg

CIO staat voor client-inhoudelijk overleg. Dit overleg wordt elke zes weken gedaan voor het product wonen. Dit overleg wordt gedaan door de meewerkend coördinatoren en de gedragswetenschapper. Dit overleg geeft de mogelijkheid meer in te zoomen op het functioneren, het welzijn en de ontwikkeling (van o.a. doelen) van de client. Dit versterkt het methodisch, cliëntgericht en doelgericht werken.

#### **Cliëntbetrokkenheid**

Wanneer er sprake is van langdurig verblijf, dan is het bij wet geregeld dat de zorgorganisatie wordt verplicht vast te leggen op welke wijze inspraak voor cliënten wordt geregeld. Trevin conformeert zich hier graag aan en licht toe op welke wijze inspraak is geregeld. De wijze van inspraak geldt tenminste voor de wonen en daar waar mogelijk wordt de werkwijze ook zo veel mogelijk toegepast voor logeren/dagopvang. Gezien het feit dat het hier deels om andere soort zorg gaat zal niet alles (volledig)

worden uitgevoerd bij logeren/dagopvang.

### Wat houdt inspraak in?

Inspraak houdt in dat cliënten en hun naasten kunnen meepraten over zaken die hen en andere cliënten raken in het dagelijks leven. Cliënten (binnen langdurige zorg) hebben recht op inspraak over onderwerpen die direct van invloed kunnen zijn op het dagelijks leven van meerdere cliënten. Inspraak overstijgt hierbij het individuele belang. Daarnaast zorgt het hebben van inspraak ervoor dat ook degenen die niet deelnemen aan de cliëntenraad hun invloed kunnen uitoefenen.

### Over welke onderwerpen gaat inspraak?

In een toelichting op de wet heeft de minister een aantal onderwerpen als voorbeeld genoemd: voeding, douchen, de (her)inrichting van leefruimtes, dagbesteding, huisregels, verhuizing, activiteiten, ontspanningsmogelijkheden en de mogelijkheid tot het ontvangen van bezoek. Informatievoorziening en communicatie die binnen een organisatie plaatsvindt, wordt ook als belangrijk punt voor inspraak gezien.

### Wonen

Binnen wonen wordt er eens per maand een huiskameroverleg gehouden. Tijdens dit overleg hebben de bewoners de mogelijkheid om mee te denken bij diverse thema's omtrent de invulling van het wonen op de locatie. Een woonbegeleider heeft de taak om te zorgen dat er diverse thema's worden besproken, dat cliënten (al dan niet individueel) wordt gevraagd input te leveren en dat er verslaglegging volgt. Eens per kwartaal volgt er in de vorm van een kleine nieuwsbrief (met ook overige informatie) dat er een terugkoppeling is naar verwanten/vertegenwoordigers. Het maatje van elke bewoner zorgt voor het voorbereiden (tijdens maandelijks gesprek) met de cliënt of het noteren van een onderwerp dat tijdens de maand ter sprake komt (op het daarvoor bestemde lijstje). De medewerker die het bewonersoverleg voorbereidt (en indien mogelijk leidt), kan gebruik maken van diverse suggesties voor werkwijzen zoals beschreven in de [handreiking inspraak wmcz](#).

Tijdens de zomervakantie worden er diverse activiteiten ondernomen. In voorbereiding op het maken van de planning, wordt aan de bewoners gevraagd welke activiteiten ze graag willen ondernemen.

Elke bewoner heeft tenminste eens per maand een gesprekje met zijn/haar maatje. Het maatje is een woonbegeleider op de woonlocatie die de meewerkend coördinator voor de bewoner ondersteund met taken. Dit gesprekje kan gaan over hoe het gaat op de locatie. Hierbij kan de bewoner ook aangeven waar wensen liggen, maar ook welke dingen vooral zo moeten blijven. Elke bewoner heeft dit gesprekje op zijn/haar eigen niveau en binnen zijn/haar eigen mogelijkheden. Het maatje noteert het gesprekje in de rapportage, koppelt het terug naar de meewerkend coördinator en er volgt indien mogelijk een terugkoppeling, dan wel aanpassing van afspraken.

#### Onder mom van leren van elkaar

In 2023 heeft Lilian als orthopedagoog-generalist op interim-basis werkzaamheden verricht bij diverse andere organisaties. Dit is ontzettend zinvol in het leren van andere organisaties en het verbeteren van Trevin zelf. Indien Trevin van mening is dat het zelf onvoldoende in huis heeft of niet meer open genoeg naar een casus kan kijken, wordt er externe ondersteuning ingeschakeld. Eind 2023 heeft Trevin daarom bijvoorbeeld het Centrum voor Consultatie en Expertise ingeschakeld, zodat een situatie rondom een client verder geoptimaliseerd kan worden. Wanneer zoiets als het CCE wordt ingeschakeld door andere hulpverleners, stapt Trevin daar waar mogelijk graag actief in.

## **Bouwsteen 2: Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking**

Trevin heeft in de afgelopen jaren gebruikt gemaakt van een eigen ontworpen instrument voor het cliënttevredenheidsonderzoek. Hieronder zijn de conclusies per locatie te lezen. Voor de komende jaren is Trevin in onderzoek voor het aangaan van een verbintenis met een van de partijen die de erkende instrumenten aanleveren. De cliëntenraad heeft aangegeven de wens te hebben het te kiezen CTO-instrument vergelijkbaar te laten zijn met het huidige (zelf ontworpen) instrument. Vanuit de hieronder beschreven conclusies zijn doelen (die eerder in dit verslag terug te lezen zijn) geformuleerd.

Samenvatting DOP: Naar aanleiding van het gehele onderzoek kan er concluderend worden gezegd dat er op het gebied van de veiligheid van de bewoners en de manier van begeleiding nog steeds verbetering gezocht zou kunnen worden. Bijna alle bewoners voelen zich veilig genoeg om dingen te vertellen aan begeleiding, maar er wordt niet altijd ervaren dat begeleiding echt naar hen luistert. Het zou goed zijn om hier aandacht aan te besteden, wat bijvoorbeeld al ingezet kan worden als regelmatig terugkerende individuele gesprekjes. Naast begeleiding zou ook de groepsdynamica een mooi punt zijn om verder aan te werken. Bewoners vinden het moeilijk om samen met elkaar activiteiten of alledaagse dingen te ondernemen en ervaren hier al snel ruzie in, wat ook weer van invloed is op hen gemoedstoestand.

Samenvatting LHS: Naar aanleiding van het gehele onderzoek kan er concluderend worden gezegd dat er op het binnen het contact tussen de kinderen nog wat gewonnen kan worden. Zo ervaren namelijk nog best wel wat kinderen zich soms gepest en buitengesloten te voelen op het logeerhuis. Op het onderwerp voeding kan vooral wat gewonnen worden binnen de diversiteit van de maaltijden. Kinderen ervaren hierin vaak dezelfde dingen te eten. Tot slot zou er op het gebied van materiaal en omgeving ook nog wat gewonnen kunnen worden. Het zou mooi zijn wanneer er wat meer speelgoed komt, wat minder snel kapot zou gaan. Ook zou het mooi zijn wanneer het logeerhuis wat huiselijker en gezelliger wordt, wat al snel opgelost zou kunnen worden door bijvoorbeeld een slaapkamer muur een leuk kleurtje te verven. Wat hierin mooi zou kunnen zijn is om dit samen met de kinderen op te pakken.

### **Bouwsteen 3: Professionele ontwikkeling**

Trevin vindt het van groot belang dat iedere aanwezige binnen Trevin zich prettig en op zijn/haar gemak voelt. Op het moment dat er sprake is van een veilig werkklimaat, zal iemand doorgaans werkplezier ervaren en ook kunnen komen tot professionele en persoonlijke ontwikkeling. Trevin vindt dit belangrijk en wil dit stimuleren. Trevin vraagt medewerkers onderlinge problemen met elkaar te bespreken en niet 'achter elkaars rug om' met elkaar te communiceren. Open communicatie wordt gestimuleerd. Vanuit het management wordt het bespreken van het eigen functioneren gestimuleerd en voorgeleefd. Ook het management zal openlijk eventuele fouten toegeven en een lerende houding aannemen. Bij de start van het dienstverband bij Trevin wordt er na zes á acht weken een gesprek met de medewerker gepland. Bij dit gesprek is er aandacht voor start, bijzonderheden die naar voren komen en een vorm van reflectie voor beide partijen. Daarnaast wordt er met behulp van onder andere intervisie en reflectiemomenten (van zowel management als medewerker) gewerkt aan leren van situaties en werken aan professionalisering. Het jaarlijkse personeelsgesprek is bij uitstek het moment van reflectie van medewerker en leidinggevende op individueel niveau (persoonlijk en professioneel functioneren), maar ook voor de onderlinge samenwerking. Voor de personeelsgesprekken gebruik Trevin een format voor reflectie. Indien dit gewenst is, zet Trevin ondersteunende professionals (denk aan een teamcoach) in om onderlinge samenwerking en openheid te optimaliseren. Het bespreken van de onderlinge samenwerking komt onder andere bij de kwartaal overleggen (management en MC'ers) en teamdagen voor de locaties aan bod.

Om het jaar wordt er een medewerkertevredenheids onderzoek gedaan. Dit zorgt voor een krijgen van een meer anoniem overzicht in de zaken die spelen en die opgepakt dienen te worden. Het geeft tevens een algeheel overzicht over de tevredenheid in meer meetbare eenheden en is daarmee minder afhankelijk van de interpretatie van leidinggevendenden/het management. Medewerkers worden desondanks uitgenodigd zaken vroegtijdig ter sprake te brengen.

Trevin is een organisatie die graag bijdraagt aan scholing en ontwikkeling van (jonge) professionals. Daarom geeft Trevin zowel stagiaires (van diverse opleidingen) en BBL-studenten de mogelijkheid bij Trevin te werken/te leren.

## Scholingsplan

Om de kennis van de medewerkers up-to-date te houden en verder te ontwikkelen wordt er scholing aangeboden. De beide teams worden voornamelijk intern geschoold door Lilian en Esmee als gedragswetenschapper. Tijdens vergaderingen wordt er tenminste een half uur per keer gereserveerd voor het behandelen van een specifiek thema (al dan niet gerelateerd aan een cliënt). De thema's meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, Wet Zorg en Dwang en emotionele ontwikkeling komen tenminste elk jaar een keer terug. Verder kan het aangevuld worden met (actuele) thema's zoals hechting, seksualiteit, omgang met ouders, communicatie met kinderen. Bij met name Woonlocatie 'De Oude Pastorie' is er ook op structurele basis ruimte voor intervisie tijdens vergaderingen. Er wordt gekozen voor het niet tot beperkt inkopen van externe scholingen. De ervaring leert dat er altijd veel verloop is in de medewerkers (vooral bij locatie voor logeren en dagopvang). Daarmee gaat er veel kennis weer verloren. Vanaf het jaar 2023 is er echter wel een scholingsbudget per medewerker beschikbaar. Elke medewerker (met vaste uren in loondienst) heeft per kalenderjaar €300 te besteden om een scholing te volgen. Met dit budget kan medewerker individueel een scholing inkopen. Het is ook mogelijk dat meerdere medewerkers hun gelden combineren tot het inkopen van een eigen scholing. De scholing moet relevant zijn voor de werkzaamheden op de groep. Als een medewerker scholingen moet volgen voor het behalen of het behoud van een registratie, dan dient de inzet van het voorgenoemde hiervoor gebruikt te worden. In principe wordt in de eerste maand van het nieuwe jaar duidelijk wie wanneer welke scholing volgt (al dan niet in groepsverband). De reiskosten kunnen worden gedeclareerd en de uren waarop de scholing gevolgd wordt, kunnen worden genoteerd als werkuren. In elke vergadering wordt er tenminste een moment van scholing of een thema ingepland. De onderdelen waarop scholing of het thema plaatsvindt worden grotendeels door de begeleiders zelf aangedragen.

Elk jaar vindt er ook een BHV scholing plaats binnen de teams. Daar waar mogelijk wordt er gezocht naar een passende manier om mensen zowel een hele BHV opleiding als een herhaling aan te bieden. Doorgaans wordt er hiervoor samengewerkt met MB

Oost. De BHV scholing vindt altijd plaats op de locatie zelf, zodat er geoefend kan worden en eventuele risico's op locatie besproken kunnen worden. Daarnaast zal elke medewerker bij de start een medicatie-scholing volgen en wordt dit elke twee jaar herhaald. Elke medewerker dient een verklaring bekwaamheid en bevoegdheid medicatiebeheer en medicatieverstrekking te ondertekenen. Deze verklaring dient binnen één maand na de indiensttreding getekend te worden door de medewerker. De verantwoordelijke voor de medicatie zorgt ervoor dat deze verklaring ondertekend wordt.

Wanneer medewerkers in overleg met werkgever een opleiding gaan doen en hier voor een opleidingsovereenkomst sluiten, wordt in deze overeenkomst beschreven onder welke voorwaarden dit gebeurt. Doorgaans zal werkgever voor 50% een bijdrage leveren, tenzij anders overeengekomen.

De beide gedragswetenschappers zijn aangesloten bij een of meer beroepsverenigingen. Dit brengt met zich mee dat er ook regelmatig sprake is van herregistratie (scholing, intervisie/supervisie etc.).

## **Systeembeoordeling 2025**

### Januari t/m maart 2025

In de afgelopen periode hebben we te maken gehad met ziekteverzuim van twee collega's. Ondanks deze uitval zijn er binnen de groepen geen problemen ontstaan. Hier zijn we als team trots op en blij mee, het laat zien dat de basis stevig staat en dat we met elkaar goed in staat zijn om de continuïteit van zorg en begeleiding te waarborgen. Tegelijkertijd zijn we in deze periode bezig geweest met het traject rondom arbeidsongeschiktheid en de bijbehorende vervolgstappen. De bijkomende kosten hiervan hebben ons wel verrast. We zijn hier deels voor verzekerd, maar een deel van de kosten dragen we zelf. Gelukkig hebben we voldoende financiële middelen beschikbaar, waardoor deze situatie beheersbaar blijft.

Over het algemeen hebben we in de eerste periode van 2025 geen grote uitdagingen gekend. We zijn trots op de stabiliteit binnen de teams en de positieve indruk die daaruit voortkomt. Deze stabiele basis sluit goed aan bij de doelen die we hebben opgesteld. De voortgang hiervan houden we bij in het kwartaaloverleg en bespreken we daarnaast ook met het personeel tijdens teamvergaderingen. Het voelt goed om hen hierin actief te betrekken en samen stappen te zetten in de gewenste richting. We zien daarin duidelijke groei en ontwikkeling.

Daarnaast hebben we in de afgelopen periode een cursus "Omgaan met spanning" gevolgd. Het eerste deel is afgerond en het tweede deel volgt binnenkort. Binnen het traject van Meezorg zijn we nu halverwege. Op de woonlocatie worden de gestelde doelen intensief besproken en geëvalueerd. De eerste voortgang is zichtbaar en er worden concrete stappen gezet. In aansluiting daarop zijn we gestart met het werken met VIB (Video Interactie Begeleiding). Dit is tot nu toe een interessante en waardevolle toevoeging gebleken.

Verder waren er in deze periode geen bijzonderheden. We kijken tevreden terug op een stabiele en positieve fase, zowel binnen de woonlocatie, het logeershuis als in de orthopedagogische praktijk.

### April t/m juni 2025

In de afgelopen periode (april tot en met juni) hebben zich enkele opvallende ontwikkelingen voorgedaan binnen de organisatie. Over het algemeen is er sprake geweest van stabiliteit in de teams en zijn er geen grote uitdagingen ervaren.

Er was echter sprake van wat meer onrust op de woning, met name bij twee cliënten. Deze situatie is goed opgevolgd in samenwerking met de MC'ers van de locaties. Door het intensieve en constructieve contact konden de signalen nauwgezet worden gevolgd en zijn er gerichte acties uitgezet om de rust terug te brengen. Dit lijkt wel ingezet te zijn, maar er is ook zeker nog ontwikkeling mogelijk. Deze ontwikkelingen worden opgevolgd. De meerzorg is in deze periode geëvalueerd met het zorgkantoor. Deze evaluatie verliep positief en de verlenging van de meerzorg zal worden doorgezet.

Ook is er in deze periode voorbereiding getroffen voor de beleidsdagen. Een belangrijk thema daarin is het aanscherpen van werkprocessen. Aanleiding hiervoor is onder andere de situatie rondom de controleverklaring voor de WLZ-zorg. Het bleek dat deze verklaring alsnog benodigd was, terwijl dit vooraf niet duidelijk was. Dit vergde last-minute schakelen met de accountant. Dankzij korte lijnen is dit snel opgepakt en zijn de benodigde gegevens zo snel mogelijk aangeleverd bij het zorgkantoor. Deze situatie benadrukt de noodzaak om bepaalde processen beter te borgen. Dit onderwerp krijgt dan ook nadrukkelijk aandacht tijdens de beleidsdagen.

Samenvattend is het een periode geweest van relatief stabiele bedrijfsvoering, met enkele operationele aandachtspunten die adequaat zijn opgepakt en waaruit verbeteracties zijn voortgekomen.

#### Juli t/m september 2025

Begin juli heeft de directie beleidsdagen gehad. Tijdens de beleidsdagen zijn we bezig geweest met het verder uitwerken en aanscherpen van het beleid, met name gericht op personele processen en de uitvoering van verplichte onderdelen voortvloeiend uit zorgkaders, jaarverantwoording en wet- en regelgeving. Er is een jaarplanning opgesteld om de verschillende verplichte onderdelen structureel te borgen. Daarnaast hebben we gekeken naar een businessmodel en daar de eerste stappen ingezet, dit wordt in 2026 verder voortgezet. Met als doel om komend jaar meer inzicht te krijgen in data en deze op een juiste manier te gebruiken voor beleids- en sturingsdoeleinden. Het beleid is op meerdere onderdelen geactualiseerd en aangescherpt, gericht op toekomstbestendigheid.

Er zijn wat personele ontwikkelingen geweest. Eén medewerker is uit dienst gegaan wegens afloop van het contract. Dit betrof een medewerker die reeds enige tijd met verzuim kampte. Een andere medewerker is bezig met re-integratie. Er is continu contact over de haalbaarheid

van verdere opbouw. Daarnaast zijn er enkele andere ontwikkelingen geweest de afgelopen periode. Contractering met de regio Drenthe is in gang gezet in verband met de logeeropvang van een cliënt vanuit het woonplaatsbeginsel. De aanbesteding is aangevraagd en er heeft een gesprek plaatsgevonden. De uitkomst hiervan is nog niet bekend. Aanmelding bij de VGN is gedaan. We hebben een reactie ontvangen met aanvullende vragen, waarop inmiddels is geantwoord. We wachten op verdere terugkoppeling. Een nieuwe bewoner is ingestroomd op de woonlocatie. Bij Logeerhuis Salland is het midweek logeren weer opgestart. Enkele nachten per week worden nu weer aangeboden. Er loopt een project met studenten rondom seksuele ontwikkeling. Dit draagt bij aan de deskundigheidsbevordering en bewustwording binnen het team. Daarnaast is er een gesprek gepland met het zorgkantoor over de inkoop van 2026. Deze hebben we al wel toegekend gekregen. Er heeft ook onderhoud plaatsgevonden aan de woonlocatie, met werkzaamheden aan kozijnen en keuken. Hiermee blijft de woonlocatie voldoende goed onderhouden om een fijne leefomgeving voor cliënten te creëren.

#### Oktober t/m december 2025

In de afgelopen periode is de scholing Mentaliseren voor de locaties uitgevoerd. De scholing werd als interessant en waardevol ervaren. De volgende stap is het maken van een concrete doorvertaling naar de dagelijkse praktijk. Dit traject wordt in 2026 verder uitgerold en verdiept. De geplande Video Interactie Begeleiding-bijeenkomst heeft geen doorgang kunnen vinden. De aanleiding hiervoor was dat het teamproces onvoldoende op orde was om de bijeenkomst effectief te laten plaatsvinden. Vanuit deze situatie zijn echter wel duidelijke actiepunten geformuleerd gericht op het versterken en verstevigen van de teams. Dit vormt een mooie en noodzakelijke vervolgstap in de teamontwikkeling. De meerzorg was reeds toegekend voor 2026 en is inmiddels ook daadwerkelijk gestart. Hiermee is een belangrijke randvoorwaarde ingevuld om passende ondersteuning te kunnen blijven bieden. Het aantal aanmeldingen voor diagnostiek en behandeling was in deze periode weinig tot nihil. De oorzaak hiervan is op dit moment nog onduidelijk. Voor de huidige situatie was dit werkbaar, mede in verband met zwangerschapsverlof de komende periode. Begin 2026 wordt dit onderwerp verder uitgezet en opgepakt, met als doel dat het proces daarna weer structureel kan doorlopen. Tevens is de interne audit uitgevoerd en deze wordt begin 2026 geëvalueerd in het Kwartaaloverleg. Lilian is weer teruggekeerd van haar reis en gestart met interimwerk.

Er is sprake van keuzemogelijkheden tussen meerdere opdrachten, de markt is momenteel gunstig. Daarnaast is er gewerkt aan het scherper formuleren van de jaardoelen, wat bijdraagt aan meer focus en richting voor de komende periode. In de afgelopen periode is tevens gewerkt aan het uitzoeken van de mogelijkheden rondom de wettelijke reserve. Dit bevindt zich nog in de verkennende fase. Daarnaast zijn er wijzigingen doorgevoerd in de CAO met betrekking tot extra werk en slaapdiensten. Deze wijzigingen kunnen worden ingeregeld binnen de organisatie. Dit leidt echter wel tot extra tijdsinvestering en administratief werk, maar de processen zijn inmiddels voldoende geborgd. Er is gepoogd aan te sluiten bij de VGN. Dit traject is echter niet succesvol afgerond vanwege het ontbreken van overeenstemming rondom de statuten. De afgelopen periode kenmerkt zich door reflectie, heroriëntatie en het leggen van een basis voor verdere ontwikkeling in 2026.