

Kwaliteitsbeeld 2025



oktober

voor ouderen

Inhoudsopgave

01 De mens voorop

02 Het bouwen van netwerken

03 Het werk organiseren

04 Leren en ontwikkelen

05 Reflectie op kwaliteit

06 Perspectief naar volgend jaar

De mens voorop

Als Oktober vinden wij het belangrijk dat ouderen die zorg of ondersteuning nodig hebben zo lang mogelijk in hun eigen leefomgeving kunnen blijven wonen, met hun eigen spullen en herinneringen.

Daarom richten we ons op de wensen en behoeften van onze cliënten. Samen met familie, naasten en het netwerk organiseren we zorg en ondersteuning die aansluit bij wat iemand nodig heeft.

We gaan altijd uit van wat iemand zelf nog wel en kan. Van daaruit bieden we de hulp die nodig is om zo zelfstandig en comfortabel mogelijk te blijven leven.

Persoonsgerichte ondersteuning en zorg ('t Huis)

De methodiek 't Huis

De methodiek 't Huis is in 2025 verder geïntegreerd binnen Oktober en krijgt steeds meer een vaste plek in de dagelijkse praktijk. De aanpak helpt medewerkers om gestructureerd en doelgericht te werken. Tegelijkertijd blijft de kern van de methodiek duidelijk zichtbaar in de ervaring van cliënten: zij ontvangen vooral **persoonlijke, op maat gemaakte zorg en ondersteuning**.

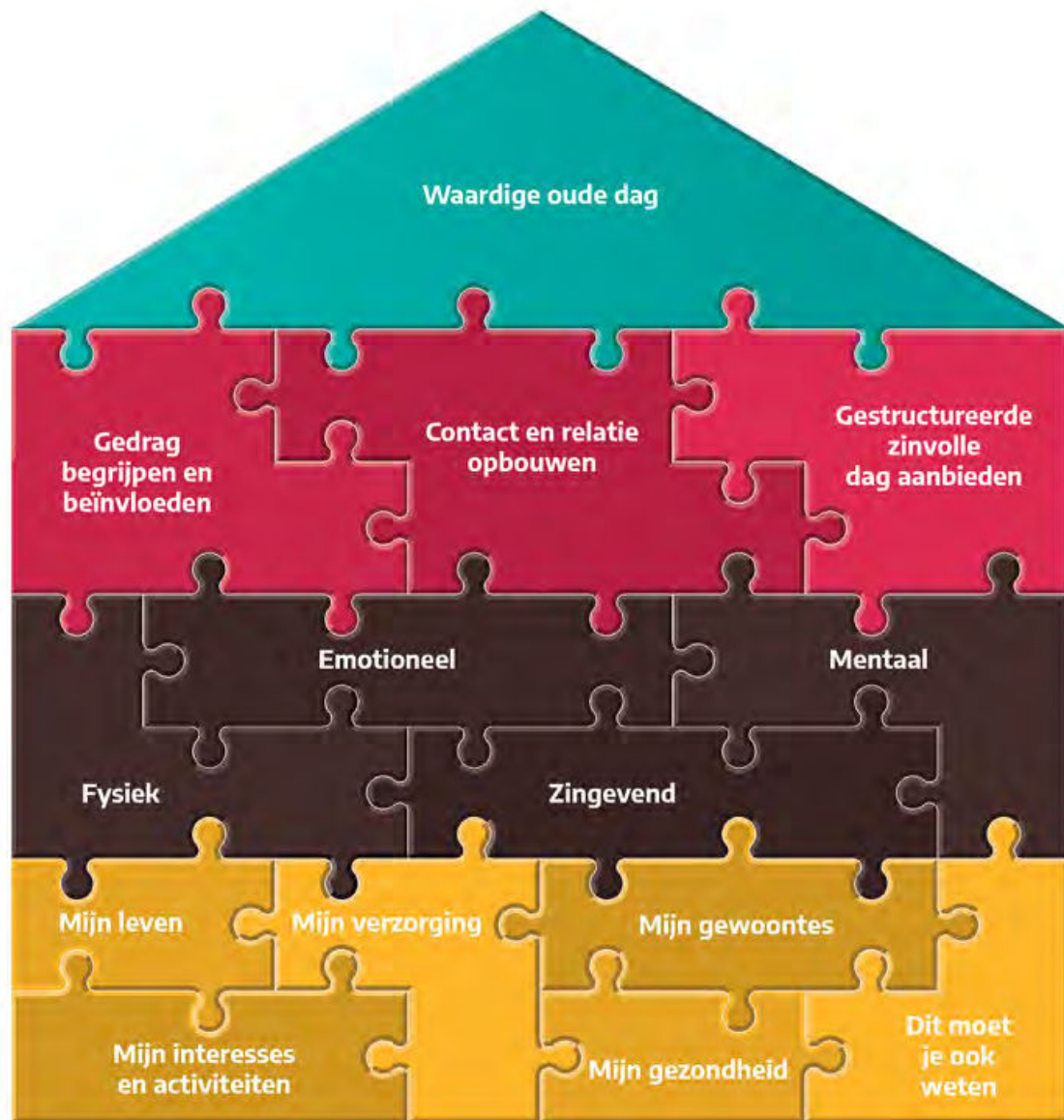
In 2025 is actief ingezet op het optimaliseren en verder borgen van 't Huis. Belangrijke acties waren onder andere:

- **Doorontwikkeling van de e-learning**

De e-learningmodule is opnieuw ingericht en aangescherpt, zodat medewerkers de methodiek beter begrijpen en deze gemakkelijker kunnen toepassen in hun werk.

- **Betrekken van ondersteunende diensten**

Ook de ondersteunende diensten zijn nadrukkelijk meegenomen in de doorontwikkeling van 't *Huis*. Zij vervullen een essentiële rol in het ondersteunen van zorgprocessen, en het is belangrijk dat ook zij vanuit dezelfde methodische basis werken.



Leven in Veilige Vrijheid

Bij Oktober creëren we een breinvriendelijke leefomgeving voor onze bewoners. Een omgeving die voelt als een fijn en toegankelijk thuis, waar familie, vrienden en buurtgenoten welkom zijn. Bewoners leven er in veilige vrijheid en blijven een belangrijk onderdeel van de gemeenschap. Een breinvriendelijke omgeving betekent ook dat bewoners worden gestimuleerd en uitgedaagd. Dat doen we bijvoorbeeld door hen bewegings- en keuzevrijheid te bieden. We geven bewoners de ruimte om regie te houden over hun leven en hun welzijn te vergroten. Wanneer ondersteuning nodig is, bieden we samen met naasten structuur, begeleiding en houvast.

We sluiten aan bij wat voor bewoners belangrijk is, zeker ook als het gaat om vrijheid! Sommige bewoners willen én kunnen zelfstandig op pad. Daarom werken we toe naar het ontsluiten van de deuren: deuren die nu standaard voor alle bewoners gesloten zijn, worden in de toekomst alleen gesloten voor bewoners bij wie dat vanuit veiligheid noodzakelijk is. Voor alle andere bewoners worden deuren juist ontsloten. Dit is maatwerk, waarbij we steeds in gesprek gaan met bewoners en hun naasten. Zo zoeken we steeds opnieuw naar de juiste balans tussen vrijheid en veiligheid.

Deze verandering vraagt om een andere manier van denken en handelen voor bewoners, medewerkers, mantelzorgers en omwonenden. Daarom voeren we deze omslag stapsgewijs door in onze huizen.

Januari 2025

Eerste versie van het afwegingskader in gebruik genomen.

Februari- Maart- April 2025

Vorbereidingen op alle locaties voor het ontsluiten van de deuren. Directe acties rondom keuzevrijheid.

Mei 2025

Technologie geïnstalleerd op Mariahof en 't Hofhuys ten behoeve van het ontsluiten van deuren.

Juni 2025

Locatie 't Hofhuys ontsloten.

Juli 2025

locatie Mariahof ontsloten.

Augustus & September 2025

Technologie geïnstalleerd op Kerkebogten. Start van het plan voor Oktoberbrede borging van LIVV.

Oktober 2025

Locatie Kerkebogten ontsloten

November & December 2025

Technologie geïnstalleerd op Floriaan en Merefelt ten behoeve van het ontsluiten van de deuren.

Jouw Zorg Thuis

In 2025 zijn we naast een team in Veldhoven gestart met een team in de Kempen en hebben we inzicht verkregen in wat er nodig is om Jouw Zorg Thuis te laten groeien. Klanten zijn tevreden over de dienstverlening en verwijzers weten Oktober steeds beter te vinden. We leerden daarnaast dat we ons verhaal mogen aanscherpen en breder mogen verspreiden en dat 1 loket zal helpen om ouderen beter te begeleiden naar passende zorg. Op basis van de geleerde lessen gaan we in 2026 verder met de uitbreiding van de dienstverlening thuis. In Reusel start de pilot waarin we de geleerde lessen in de praktijk brengen.

Revalidatie Thuis

In de samenwerking met het MMC, Pozob en Zuidzorg is het zorgpad Revalidatie thuis ontwikkeld en geïmplementeerd. Patiënten in het ziekenhuis of in de huisartsenpraktijk worden beoordeeld op de mogelijkheid om direct thuis te gaan revalideren in plaats van op de revalidatie in Floriaan of Merefelt. Ook is er de mogelijkheid om kort bij ons op locatie te komen revalideren en versneld naar huis te gaan. In 2025 heeft in ruim 10% van de gevallen de revalidatie (deels) thuis plaatsgevonden. Het Eindhovens Dagblad heeft hier een mooi artikel aan gewijd. In 2026 gaan we met collega VVT-organisaties onderzoeken of ook zij dit zorgpad kunnen implementeren. Een uniforme werkwijze in de regio levert betere resultaten op voor revalidanten

Behandeling Thuis

De samenwerking tussen onze artsen/psychologen en huisartsenpraktijken in Bladel en Veldhoven werkt! Daarom hebben we in 2025 de samenwerking uitgebreid met praktijken in Eersel en omgeving en hebben we de eerste verwijzingen uit de andere gemeentes ontvangen. Huisartsenpraktijken met een commerciële woonzorglocatie in hun praktijkgebied werken graag samen met onze collega's om samen passende medische zorg te kunnen bieden aan ouderen. De paramedici hebben o.a. geïnvesteerd in een ketenaanpak Valpreventie samen met gemeenten en bieden op steeds meer plaatsen behandeling thuis of vlak bij huis. In 2026 investeren we verder in de samenwerking met huisartsenpraktijken om de medische zorg beschikbaar en toegankelijk te houden.

Dagbesteding en Hulp bij Huishouden

Samen met de collega's van Jouw Zorg Thuis hebben de teammanagers en coördinatoren van Dagbesteding en Hulp bij het huishouden gewerkt aan betere samenwerking. Zij onderzochten samen de klantreis en verbeterden de doorstroom van cliënten van Hulp bij het Huishouden en Dagbesteding naar Jouw zorg thuis en andersom. De medewerkers Hulp bij het huishouden zijn gaan werken met een nieuw planningssysteem in Ortec. Nu hoeven zij nog maar in 1 systeem te werken. Bij de dagbesteding zijn we gestart met de ontwikkeling van een nieuw concept met de werktitel Fijne dag! Daarover volgt in 2026 meer.



VONKMOMENTJE

Feestelijk pianospel

Els* en piano spelen gaan hand in hand. Daarom staat er ook een piano op haar kamer. En toen was daar hét moment dat ze haar talenten kon showen. Piet* was jarig, dus vroegen we Els om een stukje voor hem te spelen. We gingen met z'n allen naar haar kamer waar ze een stukje speelde. Het was geweldig voor haar, maar ook voor de medebewoners.

*Fictieve namen



We gaan voor de beste bewonerservaring:
aansluiten op de behoeften, denken in mogelijkheden, samen beslissen, samen met naasten, oprechte interesse in de bewoner.



VONKMOMENTJE

De magie van muziek

Het was onrustig in de huiskamer. Ik hoorde de hoge ademhaling van mevrouw naast haar geroep. Wat kunnen we eraan doen om deze mevrouw gerust te stellen? We gaan terug naar haar levensgeschiedenis: wat kenmerkt deze vrouw? Nou, bijvoorbeeld dat ze in een koor heeft gezeten vroeger én heel erg van oudhollandse muziek houdt. Een echte muziekliefhebber dus. Maar, mevrouw hoort heel slecht. Dus zoeken we naar een oplossing dichtbij het oor. Een mp3-speler, kunnen we die vinden? Ja, hebbes! Koptelefoon? Gevonden! Ik zie haar ademhaling zakken, er verschijnt een glimlach op haar gezicht. Na een paar minuten hoor ik iets vanuit de huiskamer; mevrouw zingt hard mee op de muziek. En het allerbelangrijkste: er is geen onrust. Wat een verschil. Muziek geeft haar zoveel!



We gaan voor de beste bewonerservaring:
aansluiten op de behoeften, denken in mogelijkheden, samen beslissen, samen met naasten, oprechte interesse in de bewoner.



VONKMOMENTJE door Antonet (Kerkebogten)

Samen ontbijten

Lies* ziet en hoort niet goed en sliep op een gegeven moment veel. Dus wat dacht ik toen? We gaan gewoon eens samen ontbijten in een fijne omgeving voor haar; haar kamer. Een dienbladje met wat lekkers voor haar en een dienbladje voor mij. We kletsen dan samen en ik kan dan echt even de tijd nemen voor haar. Want waarom is het nodig dat Lies om 9 uur aan tafel zit als ze liever nog even in bed blijft liggen?

*Fictieve naam



We gaan voor de beste bewonerservaring:
aansluiten op de behoeften, denken in mogelijkheden, samen beslissen, samen met naasten, oprechte interesse in de bewoner.



Het bouwen van netwerken

Oktober is de startmotor van ons (zorg)netwerk. Zowel intern als extern bouwen we bewust aan sterke verbanden. Onze Ondernemingsraad, de Professionele Adviesraad en de Clientenraden helpen ons om koersvast te blijven om zo het goede te doen.

Dankzij haar betrokkenheid krijgen onze cliënten de ondersteuning, aandacht en steun die zij verdienen.

Samenwerkingen in Zuidoost-Brabant.



Anders Werken In de Zorg is onderdeel van het VVT platform met als doel, vanuit de pijler: samen met gemak dubbel zoveel cliënten helpen in 2030.

In 2025 hebben we gewerkt aan de volgende pijlers:

Pijler 1: opschaling en implementatie

In de regio werken we volgens de schijf van 5. Vanuit Anders Werken In de Zorg zetten we in op stap 2 'inzet van hulpmiddelen'. Er zijn veel effectieve hulpmiddelen waardoor cliënten zorghandelingen zelf uit kunnen voeren. Binnen pijler 1 spreken we gezamenlijk af dat cliënten 5 zorghandelingen zelfstandig, evt met behulp van hulpmiddelen, kunnen. De zorg komt daar dus niet meer voor. In 2024 was dit zelfstandig ogen druppelen. In 2025 is dit zelfstandig steunkousen aantrekken en medicatie innemen. In 2026 wordt dit ondersteuning bij dagstructuur en zelfstandig wassen.

→ reflectie: het is een uitdaging om dit dan ook daadwerkelijk te implementeren én borgen binnen de eigen organisatie. Hier hebben we nog stappen in te zetten bij Oktober.

Pijler 2: nieuwe innovaties testen en evalueren

Als Oktober namen wij deel aan het deelproject 'stressmonitoring met wearables'. In 2026 starten we met de inzet van de HUME sok. In 2025 hebben we regionaal gewerkt aan het maken van een implementatieplan. Er zijn organisaties die al ervaring hebben met de inzet van HUME sok. Deze ervaringen hebben we beschreven in een implementatieplan. Zo hoeft een organisatie die nog gaat starten, niet opnieuw het wiel uit te vinden en wordt kennis gedeeld.

Zorgprofessionals en het netwerk

Wij stimuleren onze zorgprofessionals om extern deel te nemen in netwerken voor kennisdeling en het opdoen van inspiratie.

Dit zijn onder meer samenwerkingen met collega organisaties of netwerkbijeenkomsten, zoals het netwerk NAH (niet-aangeboren hersenletsel), Parkinson netwerk.

Oktober organiseert ook zelf bijeenkomsten om netwerken te versterken voor kennisdeling en inspiratie.

Het werk organiseren

Bij Oktober kijken we altijd eerst naar wat cliënten zelf nog kunnen of kunnen leren. Daarbij betrekken we familie en vrienden, en maken we waar mogelijk gebruik van technologie en hulpmiddelen. En pas als extra ondersteuning nodig is, staan onze collega's klaar om cliënten op weg te helpen. We onderzoeken bovendien steeds vaker welke rol agogisch geschoolde professionals hierin kunnen spelen.

Ons doel blijft helder: cliënten zo zelfredzaam mogelijk laten zijn, zodat zij actief betrokken blijven bij hun eigen leven. In 2025 hebben we hierin weer mooie stappen gezet. Gelukkig kunnen we daarbij bouwen op de inzet van onze actieve en betrokken medezeggenschapsorganen.

Zorgtechnologie

Ook in 2025 hebben we gewerkt aan innovatieve oplossingen:

HelpSoq

Het gebruik van de HelpSoq vermindert de fysieke belasting van medewerkers bij het aantrekken van steunkousen. Daarnaast ondersteunt het hulpmiddel bewoners en cliënten in hun zelfredzaamheid: zij kunnen met de HelpSoq – eventueel in combinatie met een armverlenger – vaker zelfstandig hun steunkousen aantrekken.

In 2025 is het gebruik van de HelpSoq binnen Oktober opschaald van 4 naar 24 apparaten.

HUG by Laugh

Binnen Oktober zetten we inmiddels 20 HUG-knuffelpoppen in. De pop, voorzien van een voelbare hartslag, biedt plezier, veiligheid en comfort aan bewoners met dementie. We zien dat de hartslag een rustgevend effect heeft en dat sommige bewoners hierdoor ook beter slapen.

WOLK heupairbag

In 2025 zijn er 36 WOLK-heupairbags ingezet. De airbag helpt heupfracturen bij vallen te voorkomen en vergroot het gevoel van veiligheid en bescherming bij bewoners, medewerkers en naasten. De inzet gebeurt altijd op advies van fysiotherapie of ergotherapie, en in samenspraak met het zorgteam, de bewoner en diens familie.

Medido medicijndispenser

De Medido wordt zowel binnen de Huizen van Oktober (somatiek) als bij cliënten van Jouw Zorg Thuis gebruikt. Hiermee ondersteunen we cliënten in het zelfstandig en betrouwbaar innemen van medicatie.





Leren, samen ontwikkelen en toekomstgericht innoveren

Pizzasessies

In 2025 organiseerden we twee inspirerende pizzasessies om uitdagingen, kansen en nieuwe ideeën rondom innovatie op te halen. De opgehaalde input gebruiken we om de plannen voor 2026 verder vorm te geven.

Daarnaast voerden we een onderzoek uit naar de innovatievolwassenheid van Oktober. De resultaten hiervan delen we in het nieuwe jaar.

VR-beleving

Elke maand én tijdens de Warm Welkom-bijeenkomst hadden medewerkers de kans om met een VR-beleving te ervaren hoe het is om te leven met dementie. Hiermee vergroten we de kennis over het omgaan met dementie en stimuleren we bewustwording en gesprek over dementievriendelijke zorg.



**Een nieuw Elektronisch Cliëntendossier (ECD)
PUUR.**

In 2025 hebben we gekozen voor de introductie van een nieuw elektronisch cliëntendossier: PUUR. Deze keuze sluit volledig aan bij onze visie op persoonsgericht werken. We wilden een systeem dat de mens centraal zet in plaats van de zorgtaken, en PUUR. is dan ook ontwikkeld in samenwerking met professionals uit de zorg.

Met PUUR. kunnen we al vanaf het eerste contact beter aansluiten bij wie iemand is en wat diegene belangrijk vindt. Zo kan een naaste bijvoorbeeld al vóór de verhuizing naar Oktober meeschrijven aan het persoonsbeeld. Hierdoor leren we iemand eerder en beter kennen, waardoor we vanaf dag één écht persoonsgericht kunnen werken. Want het gaat bij ons niet alleen om de zorg die we bieden, maar om het verhaal, de wensen en de eigenheid van de mens.

Daarnaast brengt PUUR. meer gemak en duidelijkheid in het dagelijks werk. Het systeem is overzichtelijk en eenvoudig in gebruik, en stimuleert kort en bondig rapporteren. Dat betekent minder administratie en meer tijd voor persoonlijke aandacht. Dit draagt direct bij aan ons werkplezier én aan de kwaliteit van zorg.

Het ECD PUUR. is officieel geïntroduceerd op 3 november 2025 waarbij er met diverse trainingen, filmpjes en gebruikerssessies aandacht besteed is aan een goede landing van PUUR. Als resultaat: tevreden zorgprofessionals die de juiste ondersteuning en zorg kunnen leveren aan hun cliënten.



Medezeggenschap

De medezeggenschap binnen Oktober bestaat uit een Centrale Cliëntenraad (CCR) en Ondernemingsraad (OR). De inspraak op de zorginhoudelijke kwaliteit is belegd bij een Professionele Adviesraad (PAR). Ook lokale cliëntenraden (LCR'en) hebben medezeggenschap. De stem van de vrijwilligers wordt vertegenwoordigd in de klankbordgroep vrijwilligers.

Ook in 2025 is de medezeggenschap weer betrokken bij de koers en het beleid van de organisatie.

In 2026 wordt samen met een werkgroep een voorstel ontwikkeld om tot een andere invulling van cliëntenmedezeggenschap te komen die beter past bij de ontwikkelingen en uitdagingen waar Oktober voor staat.

Centrale Cliëntenraad

Alle lokale raden worden vertegenwoordigd in de Centrale Cliëntenraad. De Centrale Cliëntenraad richt zich op het belang van onze cliënten op het niveau van de totale organisatie van Oktober. Dat houdt in dat in deze centrale raad gesproken wordt over allerlei beleidszaken, veranderingen en innovaties die onze doelgroep aangaan. In 2025 hebben we onder andere gesproken over de keuze voor een nieuw Elektronisch Cliëntendossier (ECD) en de inrichting daarvan die van belang is voor de samenwerking met cliënten en naasten, dienstverlening thuis, strategisch vastgoedplan, vernieuwde huisregels en de klachtenregeling cliënten.

De plannen voor 2025 richtten zich op betere samenwerking tussen de cliëntenraad en Oktober, meer aandacht voor persoonlijke wensen van cliënten en sterkere betrokkenheid van mantelzorgers en vrijwilligers. Dit heeft opgeleverd dat de CCR zich serieus genomen voelt, medewerkers vaker open in gesprek gaan met cliënten en naasten en er meer aandacht is voor individuele behoeften, al geeft de CCR aan dat volgens haar beeld werkdruk een knelpunt is. Voor cliënten leidde de samenwerking volgens de CCR tot meer herkenning van hun wensen, maar de uitvoering is nog wisselend door personeelsverloop. Mantelzorgers worden betrokken, maar dit gebeurt nog onvoldoende structureel. In 2026 ligt de focus op doorlopend leren, betere communicatie over veranderingen en het versterken van welzijn in het dagelijks leven van bewoners. Dit moet opleveren dat cliënten meer rust, herkenning en kwaliteit van bestaan ervaren doordat medewerkers hun gewoonten beter kennen en volgen. Voor medewerkers betekent het meer scholing, intervisie en

ruimte voor professionele ontwikkeling. Voor de regio en maatschappij draagt dit bij aan betere kwaliteit van zorg, sterkere samenwerking met naasten en een aantrekkelijkere werkomgeving. Voor de CCR blijft de inzet van technologie een aandachtspunt, waarbij menselijk contact leidend moet blijven. Tot slot verwacht de CCR dat meer vaste teams en goede informatie-uitwisseling de continuïteit en cliëntgerichtheid verder verbeteren.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad van Oktober vertegenwoordigt de medewerkers door mee te praten, mee te denken en mee te beslissen over het ondernemingsbeleid en de belangen van de medewerkers. Naast diverse regelingen voor medewerkers hebben we met de OR in 2025 belangrijke thema's zoals de keuze voor het nieuwe elektronische cliëntendossier PUUR, en de inrichting daarvan, vernieuwde huisregels, dienstverlening thuis, strategisch vastgoedplan, de herinrichting van de afdeling Mens & Organisatie, en uitvoeringen van de CAO aan de orde gehad.

De OR werd in 2025 betrokken bij leren en verbeteren, maar vooral op eigen initiatief, waardoor de samenwerking meer structuur nodig heeft. Belangrijke reflectiethema's waren Arbo, RI&E, leren uit werkgroepen en verbetering van communicatie, die door webinars van het Directieteam over het jaarplan al zichtbaar vooruitging. Medewerkers ervaren niet altijd genoeg ruimte om echt aan te sluiten bij wensen van cliënten, ondanks goede systemen en faciliteiten. De ontwikkeling van vaardigheden om cliënten beter te leren kennen is gestart, maar nog niet organisatiebreed, onvoldoende structureel en te vrijblijvend. Processen worden nog te weinig geëvalueerd, waardoor het continu leren niet altijd zichtbaar wordt. Voor 2026 is het plan om samen met het directieteam meer gedeelde verantwoordelijkheid te nemen en het kwaliteitsproces gezamenlijk vorm te geven. Dit moet leiden tot meer terugkoppeling, beter benutten van positieve resultaten en een stevigere leerstructuur. Voor cliënten en bewoners levert dit meer maatwerk en betere aansluiting bij hun wensen op. Medewerkers krijgen hierdoor duidelijkere kaders, meer betrokkenheid en betere ontwikkeling van hun vaardigheden.

Professionele Adviesraad

De Professionele Adviesraad, bestaande uit zorgprofessionals, heeft als doel om vanuit beroepsinhoudelijke optiek te adviseren om de kwaliteit van zorg te waarborgen en te verbeteren, beroepsinhoudelijke ontwikkelingen te stimuleren en professionalisering/ profilering van de beroepsgroep te bevorderen. In 2025 heeft de focus vooral gelegen op de keuze voor het nieuwe ECD PUUR, en de inrichting daarvan, dienstverlening thuis, strategisch vastgoedplan vernieuwde huisregels en de werkwijze onbegrepen gedrag.

De plannen voor 2025 richtten zich op betere communicatie en betrokkenheid van medewerkers, onder andere via Webinars, en op de verdere versterking van persoonsgerichte zorg. Deze aanpak heeft volgens de PAR opgeleverd dat medewerkers beter geïnformeerd zijn en er zichtbare vooruitgang is in cliënten meer eigen regie geven. Een voorbeeld wordt gegeven dat cliënten meer mee mogen ondersteunen in de keuken van woningen. Voor 2026 ligt de focus op het verder ontwikkelen van Teams in hun Kracht, Dienstverlening Thuis en het versterken van professionele autonomie. Dit moet opleveren dat teams sneller kunnen schakelen, beter samenwerken met disciplines zoals psychologen en sociaal agogen en meer methodisch en lerend werken. Voor cliënten betekent dit rustiger zorg, meer maatwerk en minder escalaties door betere analyse en samenwerking. Voor medewerkers levert het meer werkplezier, duidelijkheid en ondersteuning op, al zijn er zorgen over werkdruk, open diensten en onvoldoende faciliteiten voor intervisie. Voor de regio en maatschappij draagt dit bij aan toegankelijke zorg, een beter ingericht instroomproces en het behouden van expertise in complexe zorg. De PAR ziet mooie stappen, maar benadrukt dat teams voldoende tijd, ondersteuning en structuur moeten krijgen om echt samen te leren. Ook vraagt de PAR aandacht voor het borgen van kwaliteit bij dienstverlening thuis en duidelijkheid over verantwoordelijkheden in de organisatie. Tot slot is het van belang dat de organisatie het verandertempo bewaakt nu het systeem steeds sneller beweegt.

Lokale Cliëntenraden

Binnen Oktober zijn er zes lokale cliëntenraden. Zij behartigen de belangen van onze cliënten op locatieniveau. In 2025 is veel gesproken over dienstverlening thuis, kwaliteit van zorg en de specifieke impact en voortgang hiervan op de locaties.

Klankbordgroep Vrijwilligers

In 2025 heeft de klankbordgroep vrijwilligers de samenwerking onderling en met de organisatie ervaren als prettig. Onderwerpen die zij aangedragen hebben zijn opgepakt. Ook geeft zij aan dat het prettig is dat zij meegenomen wordt in de ontwikkelingen die er binnen de organisatie spelen.

Daarnaast zijn verschillende evenementen geëvalueerd (teambuilding, zomerborrel, huldiging jubilarissen enz.), waarbij de klankbordgroep waardevolle inzichten deelde over de betrokkenheid en waardering van vrijwilligers. Ook scholingen kwamen uitgebreid aan bod: we bespraken hoe we het leeraanbod beter kunnen afstemmen op de behoeften van onze vrijwilligers. Verder was er dit jaar extra aandacht voor de beweging die Oktober aan het maken is.

2026 zal in het teken staan van het werven van nieuwe leden. Er is in 2025 afscheid genomen van 2 leden. De klankbordgroep vrijwilligers heeft er vertrouwen in dat het op sterkte komen bij gaat dragen aan de verhoging van de kwaliteit van advies.

Duurzaamheid

Oktober heeft zich met volle overtuiging gecommitteerd aan de **Green Deal Duurzame Zorg 3.0**. In 2025 zijn de locaties Merefelt, Mariahof en Leuskenhei succesvol gecertificeerd voor brons. Daarnaast hebben we een significante hoeveelheid restafval gereduceerd. Vanaf 2022 is het restafval op deze drie locaties verminderd van 49,8% naar 38% in 2025. Het team Vastgoed heeft hard gewerkt om zowel in de nieuwe plannen co2 reductie te waarborgen als in bestaande locaties door duurzame oplossingen, zoals het vervangen van Ledverlichting en het vervangen van douchekoppen voor waterbesparende douchekoppen. Ook zijn er op locatie Floriaan extra zonnepanelen geplaatst.

Onze ambitie voor **2026** is om deze lijn door te zetten en verder te intensiveren, zodat we als Oktober blijven bewegen naar een duurzame ouderenzorgorganisatie.



Leren en ontwikkelen

Bij Oktober werken medewerkers en vrijwilligers in een omgeving waar **verantwoordelijkheid en vakmanschap** centraal staan. Deze pijler bij Oktober noemen we vrij en verantwoordelijk. Om te zorgen dat iedereen de ruimte krijgt om zich te ontwikkelen zorgen we voor een passend aanbod van leertrajecten. Niet alleen voor ervaren collega's die willen doorgroeien maar ook voor teams die samen leren, én voor nieuwe instromers die hun weg vinden in de ouderenzorg.

We zetten sterk in op het aantrekken en begeleiden van zij-instromers die hun talenten willen inzetten in de zorg. Naast formele leertrajecten zorgen we ook met speciale overleggen, bijeenkomsten en verbindingsdagen voor goede informele leermomenten.

ThemawEEK, een week vol inspiratie

In 2025 organiseerden we een themawEEK voor onze medewerkers en vrijwilligers. Gedurende deze week konden medewerkers deelnemen aan diverse workshops, lezingen en bijeenkomsten, deels verzorgd door externe professionals, maar ook georganiseerd door onze eigen collega's. De Schijf van Vijf kwam aan bod, evenals een indrukwekkend theaterstuk rouwtour en 'Gevangen in mijn brein' een stuk over niet aangeboren hersenletsel. Het werd een week waarin we op uiteenlopende manieren nieuwe kennis opdeden over thema's die de ouderenzorg raken en versterken. We hebben veel van onze collega's inspiratie, kennis en nieuwe inzichten kunnen geven.

Het nieuwe Warm Welkom in 2025

Het programma *Warm Welkom* heeft als doel nieuwe medewerkers vanaf de eerste dag volledig onderdeel te laten voelen van Oktober, of, zoals we het graag noemen, hen meteen Oktober-rood te kleuren. In 2025 is het programma grondig herzien om de aansluiting op de praktijk te versterken en nieuwe collega's nog beter te ondersteunen in hun start. Het programma is aangepast met onder andere de volgende verbeteringen:

- meer verbinding tussen locaties en disciplines
- meer vanzelfsprekendheid om op andere locaties in te vallen
- gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een goede start van elke medewerker

Wat we in 2025 hebben bereikt

- Een vernieuwd en gedragen Warm Welkom-programma, ontwikkeld door een brede werkgroep (M&O, recruitment, ondersteunende diensten, teammanagers).
- Achterstand ingehaald: vanaf maart 2025 konden medewerkers die eerder waren gestart maar geen welkom hadden gehad alsnog deelnemen.
- Sterkere introductie in de organisatie: nieuwe medewerkers worden nu sneller meegenomen in:
 - de beweging van Zorg naar Leven
 - werken met de Schijf van Vijf
 - onze visie op bewoners in eigen kracht
 - onze werkwijze rondom Dienstverlening Thuis
- Meer verbinding: medewerkers leren collega's kennen van andere locaties en disciplines.

Het programma draagt daardoor bij aan het versterken van betrokkenheid, eigenaarschap en onderlinge samenwerking.





Leren en werken bij Oktober

Samen leren en ontwikkelen in de regio

Oktober werkt actief samen met andere zorgorganisaties en opleidingsinstellingen in de regio om leren en ontwikkelen te versterken. We nemen deel aan diverse regionale L&O-overleggen en zoeken elkaar ook tussentijds op om kennis te delen en best practices te verkennen. Daarnaast stemmen we scholingsbehoeften op elkaar af, zodat we – waar mogelijk – gezamenlijk klassen of groepen kunnen vullen bij externe opleiders, met name bij minder gangbare scholingen.

Resultaten

- Samen met andere zorginstellingen zijn diverse **certificeerbare eenheden** georganiseerd, waardoor de kosten lager zijn en deelname toegankelijker wordt.

- Op basis van een regionale best practice voor leerpaden rondom voorbehouden en risicovolle handelingen heeft Oktober eigen leerpaden ontwikkeld, die we op onze beurt weer delen met collega-instellingen.

Waarde voor onze medewerkers

Door regionale samenwerking wordt leren beter gefaciliteerd en toegankelijker.

- Medewerkers profiteren van kennis en ervaringen die elders al beproefd zijn
- Door aan te sluiten bij best practices kunnen we sneller kwalitatief goed leeraanbod bieden.

Waarde voor de maatschappij en regio

Regionale samenwerking versterkt het **aantrekkelijk werkgeverschap** en draagt bij aan een duurzame arbeidsmarkt.

- Goed opgeleid personeel komt de hele regio ten goede.
- Scholing die bij Oktober wordt gevolgd, is relevant en bruikbaar bij andere organisaties in de regio, en andersom. Dit bevordert interne mobiliteit en presenteert de regio als een lerende en aantrekkelijke werkomgeving.

**‘Leiderschap bij
Oktober
betekent leren
over de
grenzen van
onze
organisatie
heen: we
versterken
elkaar door te
delen wat
werkt’**

HBO-verpleegkundige

Binnen de toekomstvisie op goede kwaliteit van zorg en leven speelt de HBO-verpleegkundige een sleutelrol in het borgen en verbeteren van kwaliteit van zorg en leven voor de cliënt. Hun coachende rol richting teams is essentieel in toekomstige situaties waarin de zorgvraag van cliënten complexer wordt en teams vaker bestaan uit lager of anders geschoolden.

Om de HBO-verpleegkundigen in hun rol verder te versterken zijn in het najaar bijeenkomsten georganiseerd met de HBO-V groep. Daarbij is ook het perspectief van de teammanagers op deze rol betrokken. Dit samen heeft geleid tot inzicht in sterke punten en behoeften voor deze groep ter versterking van hun rol.

Sterke punten:

- De onderlinge samenwerking tussen teammanager, HBO-V en sociaal agoog
- HBO-verpleegkundigen zijn zichtbaar op de woningen en bereikbaar voor vragen

- HBO-verpleegkundigen zijn door het meewerken goed op de hoogte van wat er speelt
- HBO-verpleegkundigen vervullen voorbeeldrol in klinische blik en kijk op kwaliteit van leven
- Staan open voor innovatie

Resultaten voor HBO-verpleegkundigen:

1. Een eenduidig beeld van de rol van de HBO-verpleegkundigen
2. Sterkere samenwerking binnen de HBO-V groep
3. Inzicht in behoeften voor coaching en ontwikkeling, zoals vaardigheden in veranderkunde en teamcoaching.
4. Oprichting van een kernteam van vier HBO-V's ter vertegenwoordiging van de achterban en kartrekker voor de ontwikkelkansen.

Vervolg

- Het kernteam brengt samen met de andere HBO-verpleegkundigen de ontwikkelkansen verder.
- Organisatie begeleidt en monitort het proces dit jaar.

Na deze bijeenkomsten is een groei in verbinding, uitwisseling en eigenaarschap binnen de groep van HBO verpleegkundigen zichtbaar.

Voor de bewoner, cliënt draagt deze ontwikkeling bij aan:

- betere kwaliteit van zorg door de sterke professionele expertise
- meer aandacht voor kwaliteit van leven
- continuïteit en veiligheid door betere samenwerking en meer deskundigheid in de teams
- snellere oplossingen van vragen of problemen van bewoners
- innovaties bereiken de bewoner sneller
- sterkere verbinding tussen familie, team en organisatie door goede onderlinge samenwerking en besluitvorming
- meer persoonsgerichte zorg door eigenaarschap in de teams

Gespreksvaardigheden en familieparticipatie

Om medewerkers te ondersteunen in het voeren van constructieve gesprekken met cliënten en hun naasten, hebben Cv's, HBO-V'ers en andere coördinatoren een belangrijke rol gekregen in de begeleiding. Hoewel de inhoud van de gesprekken onderwerp-neutraal is, richten we ons bewust op deze doelgroep omdat thema's als *familieparticipatie* en de *schijf van vijf* daar nadrukkelijker spelen en door veel medewerkers als spannend worden ervaren.

Resultaten

- Elf groepen volgden de basistraining en verdiepten zich vervolgens verder via werkplekleren.
- Vijf sociaal agogen begeleidden dit proces als coach.
- Uit evaluaties blijkt dat deelnemers zelfverzekerder gesprekken ingaan en helder weten welke instrumenten zij kunnen inzetten om gericht én relatiegericht te communiceren.
- Quotes uit de anonieme evaluaties zijn beschikbaar voor verdere duiding.

Waarde voor onze cliënten en naasten

Door medewerkers beter toe te rusten op het voeren van gesprekken, verlopen contacten met cliënten en vooral met naasten merkbaar soepeler.

- *Samen* wordt het uitgangspunt, in plaats van *wij/zij*.
- Gespreksdoelen en afspraken worden duidelijker uitgesproken en vastgelegd.

Dit draagt bij aan een meer gelijkwaardige samenwerking rondom de zorg voor de bewoner.

Waarde voor onze medewerkers

Medewerkers ervaren meer vertrouwen in hun eigen gespreksvaardigheden en werken doelgerichter.

- De gespreksvoering wordt opener en duidelijker.
- De beweging van *zorgen voor* naar *zorgen met* krijgt concreet vorm, wat de werkdruk voor zorgprofessionals helpt verminderen.

Waarde voor maatschappij en regio

- Goed opgeleide medewerkers versterken niet alleen Oktober, maar de gehele regio.
- De vaardigheden die hier worden aangeleerd, zijn direct inzetbaar bij andere zorgorganisaties — en andersom — wat onze positie in de arbeidsmarkt verder versterkt.

Reflectie op kwaliteit

Tellen, maar vooral vertellen en zien!

Binnen Oktober maken we kwaliteit van zorg en leven vanuit drie domeinen zichtbaar: Zien, Vertellen en Tellen. Vanuit aandacht voor de cliënt werken we aan kwaliteit en veiligheid. Hierin spelen de cliënt en zijn of haar naasten een belangrijke rol en betrekken we hun ervaringen actief.

Tellen

Cijfers blijven een rol spelen in het meten van kwaliteit.

Clïëntwaardering

Sinds 2025 zijn zorgorganisaties verplicht om met een standaard vragenlijst inzicht te krijgen in hoe cliënten, mantelzorgers en naasten de zorg ervaren. Dit nieuwe meetinstrument hoort bij het Generiek kompas. De ervaringsmeting geeft ons waardevolle inzichten om te leren en de zorg continu te verbeteren. In dit kwaliteitsbeeld delen we de resultaten van de meting binnen Oktober.

Eind november hebben we de vragenlijst per e-mail of per brief uitgezet onder al onze cliënten. In totaal is de vragenlijst 760 keer verstuurd, waarvan 163 cliënten hebben gereageerd. Dit komt neer op een responspercentage van 22%. Voor 2026 onderzoeken we opnieuw welke manier het meest passend is om de vragenlijst te verspreiden.

De reacties laten duidelijk zien dat bewoners en naasten veel waardering hebben voor onze betrokken en vriendelijke medewerkers en voor de kwaliteit van de zorg. Hygiëne, maaltijden, persoonlijke aandacht en activiteiten worden door veel mensen als sterk en waardevol ervaren en dragen zichtbaar bij aan het dagelijks welzijn. Tegelijkertijd geven enkele bewoners en naasten aan dat juist op deze punten ook verbeterkansen liggen, zoals meer variatie in de maaltijden, extra aandacht voor hygiëne en ruimte voor meer persoonlijke tijd.

Ook communicatie, zowel intern als met naasten, mag soms duidelijker en consistentere. Over het algemeen overheerst tevredenheid, met een gevoel van veiligheid, aandacht en samen de zorg vormgeven.

Tabel waardering per locatie & score

Locatie	Aantal respondenten	Score
Oktober totaal	163	8.30
Geriatrische revalidatie	19	8.93
Dienstverlening thuis	12	8.16
't Hofhuys	10	6.80
Hoevenakkers	9	8.41
Floriaan	36	8.15
Kempenland	18	8.60
Kerkebogten	18	8.80
Leuskenhei	5	6.49
Mariahof	9	8.90
Merefelt	27	8.23

MIC en calamiteiten

MIC-meldingen

In 2025 is met de invoering van PUUR opnieuw aandacht besteed aan het melden van incidenten. Het oude MIC-formulier (Melding Incident Cliënt) is vervangen door de Melding Verbeter Actie (MVA). Deze nieuwe manier van melden richt zich meer op ontwikkeling: medewerkers worden direct uitgenodigd om zelf een verbetervoorstel te doen om herhaling van een incident te voorkomen.

In 2025 is het MIC/MVA beleid vernieuwd. Daarin staat nu duidelijk wanneer iets een incident is dat via een MIC/MVA gemeld wordt, en wanneer het een verwachte gebeurtenis is die alleen gerapporteerd wordt. Dit verlaagt de registratielast en sluit beter aan bij de beweging Van Zorg naar Leven.

In 2025 zijn 33 (mogelijke) calamiteiten geanalyseerd, waarvan 1 geweldsincident. In 2024 waren dit er 21 (geen geweldsincidenten). Hiermee is het aantal calamiteitenonderzoeken weer vergelijkbaar met het niveau van 2023 (34 onderzoeken)."

In 2025 zijn vier calamiteiten gemeld bij de IGJ. Deze onderzoeken zijn door de IGJ als zorgvuldig beoordeeld en afgesloten.

Onderwerpen van ontwikkeling voortkomend uit calamiteitenonderzoek zijn opgepakt binnen de teams of tussen teammanagers met aandachtsgebied kwaliteit en team Kwaliteit & Veiligheid:

- Multidisciplinaire samenwerking bij complexe casuïstiek
- Aandacht voor inwerken van nieuwe medewerkers
- Medicatieveiligheid

- Inlezen in dossiers bij aanvang dienst/ ter plaatse bij zorgverlening aan cliënt en mondelinge overdracht bij wisseling dienst
- Verslaglegging van en communicatie over overwegingen en afspraken binnen het team en met cliënt/ vertegenwoordiger
- Veiligheidsbewustzijn binnen de context Van Zorg naar Leven

Calamiteiten

In 2025 is de procedure Calamiteiten in de zorg vernieuwd. Daarin is het proces van melden en analyseren vereenvoudigd, waarbij de eerste reflectie na een incident plaatsvindt dicht bij het team samen met de HBO-verpleegkundige en arts/ Verpleegkundig Specialist. In 2026 wordt de nieuwe procedure geïmplementeerd, waarbij opnieuw aandacht is voor wanneer een incident een mogelijke calamiteit is.

Aantal meldingen per regio jan t/m dec 2025 i.v.g.t. jan t/m dec 2024

Aantal meldingen	jan t/m dec 2025	jan t/m dec 2024
Regio De Kempen	1948	2214
Regio Veldhoven-Waalre	1244	1327
Dagbesteding	16	5
Behandeling & Begeleiding	3	2
Geriatrische revalidatie	386	255
Totaal	3597	3803

Vertellen

Een benadering van kwaliteit waarin we in gesprek gaan met elkaar en verhaal van de cliënt centraal staat.

Verhalen ophalen

‘Verhalen ophalen’ is een wetenschappelijke methodiek van de Universiteit Maastricht en de Academische Werkplaats Ouderenzorg Limburg, gericht op het voeren van waarderende gesprekken in de driehoek over de ervaren kwaliteit van leven vanuit cliëntperspectief. Binnen Oktober zijn collega’s getraind in deze methodiek en vervullen de rol als ‘Interviewer’.

Een driehoek bestaat uit de bewoner, een naaste en een zorgverlener. De focus ligt op positieve ervaringen en verbeterpunten. Dit helpt ons te ontdekken wat goed gaat en waar ontwikkelkansen liggen, zodat we de zorg nog beter kunnen afstemmen op de behoeften van onze bewoners.

De gesprekken worden geanalyseerd en teruggekoppeld aan het team, zodat zij aan de hand hiervan sterke punten (tops) en ontwikkelkansen (tips) kunnen opstellen. In het teamportfolio komen periodiek de ontwikkelkansen op de agenda ter bespreking van de voortgang.

In 2025 zijn collega’s getraind in deze methodiek en is er een team van negen interviewers gevormd die het komende jaar op verschillende locaties verhalen gaan ophalen.

In 2025 zijn op twee woningen van locatie Floriaan verhalen opgehaald. Hieronder de tops en tips weergegeven:

Tops

In 2025 waarden bewoners en naasten op locatie Floriaan vooral de persoonlijke en aandachtige zorg. Medewerkers sluiten goed aan bij individuele behoeften, bieden warme communicatie en zorgen voor een prettige, toegankelijke sfeer. Bewoners voelen zich welkom en op hun gemak, en de activiteiten worden als positief ervaren. Ook het meebewegen met de bewoner wordt gezien als een sterk punt.

Tips

Er is behoefte aan meer activering en persoonsgerichte activiteiten, passend bij verschillende stadia van dementie, met meer betrokkenheid van naasten en groepsassistenten. Daarnaast zijn meer één-op-één aandacht, betere communicatie tussen arts/behandelaar en familie en meer vaste gezichten in het team gewenst. Verder kan het helpen als het telefoonnummer van de woning duidelijk herkenbaar is. Tot slot is er wens voor een opgeknapte, beter bruikbare tuin en vaker gebruik van de duofiets.

Monitorcyclus

Drie keer per jaar wordt er in de monitorcyclus gereflecteerd op kritische prestatie-indicatoren (kwalitatief en kwantitatief).

Externe audits

Oktober heeft besloten om een nieuwe driejarige auditcyclus met Certificatie in de Zorg aan te gaan om inzicht te geven of de zorg afgestemd is op de behoefte van de bewoners, cliënten en doeltreffend en doelmatig is georganiseerd. Resultaat is een auditrapport met te waarderen- en ontwikkelpunten die bijdragen aan continu verbeteren van onze kwaliteit. De methode van de audit is mix van Vertellen, Zien en Tellen. Met de meeste aandacht voor vertellen, omdat auditoren zich focussen op ophalen van verhalen.

Zien

Een benadering van kwaliteit waarin observeren centraal staat.

Vonken

Ervaren kwaliteit van de bewoner ontstaat vooral in de interactie tussen bewoner en medewerker. Om die reden heeft Oktober het vonken als kwaliteitsmethode omarmt.

Vonken geeft inzicht in de interacties tussen bewoner en medewerker. Het maakt de persoonsgerichte ondersteuning zichtbaar en bespreekbaar en geeft handvatten om nog persoonsgerichter te gaan werken.

De methode doet dat door een situatie te observeren zonder oordeel, gespreksvoering met bewoners, medewerkers, naasten en raadpleging van het ECD ('tHuis). Aan de hand van vijf uitgangspunten maakt de methodiek de persoonsgerichte ondersteuning zichtbaar en bespreekbaar.

Tenslotte geeft een analyse van alle vonkverslagen van de betreffende locatie inzicht in wat goed gaat, wat opvalt en welke ontwikkelkansen er zijn.

In 2025 heeft het Vonken voor het eerst op twee locaties plaatsgevonden. De medewerkers ervaren het vonken als een positieve boost door de waarderende blik en het helpen zien van de 'kleine' waardevolle momenten.

Uit de rode draad van de analyses van deze vonkverslagen komt naar voren dat...

- medewerkers de bewoners goed kennen en warm, empathisch en deskundig aansluiten bij bewoners.
- bewoners autonomie ervaren en keuzevrijheid hebben in dagelijks leven en activiteiten.

- activiteiten en structuurmomenten passen bij interesses.
- betekenisvolle momenten ontstaan door o.a. muziek, bewegen en creatieve activiteiten.
- teams prettig samenwerken en elkaar ondersteunen.
- samenwerking en betrokkenheid van naasten en vrijwilligers waardevol zijn.

De persoonsgerichte ondersteuning kan nog vergroot worden door aandacht te hebben voor:

- Meer expliciete vastlegging van de persoonlijke wensen in het ECD PUUR.
- Aandacht voor betrekken minder (verbaal) aanwezige bewoners.
- Creatieve oplossingen met collega's delen voor het omgaan met onrust.
- Balans tussen prikkels en rust, op maat per bewoner.
- Bewoners nog verder betrekken bij keuzemomenten.
- Doorontwikkeling in individuele aandacht.
- Verder betrekken van vrijwilligers en naasten bij de dagelijkse ondersteuning en activiteiten.

Met ingang van 2026 nemen we de inzichten van Vonken en Verhalen ophalen mee in de tertiale monitorcyclus die in het directieteam en de auditcommissie van de Raad van Toezicht besproken wordt.

Interne audits

In 2025 heeft geen interne audit plaatsgevonden vanwege de introductie van het ECD PUUR.

Perspectief naar volgend jaar

In 2026 borgen we het Oktober-brede gedachtegoed *Van zorg naar leven* door de bijbehorende thema's leidend te maken in dagelijkse praktijk, scholing en systemen. We ontsluiten alle resterende locaties, implementeren de Oktober Academie (nieuw portaal leren & ontwikkelen), en maken het bekwaamheidspaspoort en werkplekleren toegankelijk en inzichtelijk.

Met als uitkomst: persoonsgerichte zorg die consequent zichtbaar is in overlegvormen en dossiervoering, aantrekkelijk werkgeverschap en arbeidsmarktrelevante certificering die de regio versterkt.

We werken verder aan onze strategische thema's die eind 2025 in het jaarplan zijn vastgesteld:

1. Opschaling van Dienstverlening Thuis

2. Teams in hun kracht – herontwerp

3. Uitvoeren van het vastgoedplan

4. Bedrijfsvoering met impact

Met deze thema's willen we een stap verder zetten om onze missie waar te blijven maken:

eraan bijdragen dat ouderen met een (complexe) zorgvraag niet aan de zijlijn komen te staan. En dat zij zo lang mogelijk hun eigen leven kunnen leiden, in hun eigen leefomgeving.

Onze missie realiseren we nooit alleen. Iedere collega, in de zorg, ondersteuning of een andere rol, draagt hier iedere dag aan bij. Door samen te werken, elkaar op te zoeken en met aandacht te kijken naar wat ouderen écht nodig hebben, blijven we zorgen voor warme, passende zorg in onze regio.

Dankzij de toewijding van onze medewerkers, vrijwilligers en het omliggend netwerk kunnen ouderen, nu en in de toekomst, rekenen op ondersteuning die bij hen past.