

kwaliteitsrapportage
2024 - 2025

over verbinding



Inleiding	
1 Wij zijn Titurel: onze kijk op kwaliteit	5
2 Terugblik 2024 – 2025 Vooruitblik 2026 – 2027	6
3 In gesprek met de bewoners	17
4 In gesprek met de medewerkers	27
6 Blik op de toekomst	34

Bijlage

Putte, mei 2026

Onderaan de pagina's staat in geschreven tekst de bevindingen van de gezamenlijke cliëntenraad (bewonersraad en verwantenraad samen).

Wat er samen besproken is naar aanleiding van de vragen:

Wat maakt het fijn om op Titurel te wonen en te werken?

En wat zou het wonen en werken op Titurel fijner kunnen maken?



En dan zijn we weer twee jaar verder; in de waan van de dag, in alle drukte, lopende ontwikkelingen en gebeurtenissen is het goed om écht stil te staan en te reflecteren op de goede zorg voor onze bewoners en deelnemers aan de werkgebieden. Wat is kwaliteit, en wat is dat: die goede zorg?

De definitie die wij hanteren is in wezen heel simpel: voor ons is goede zorg mensen begeleiden op hun levenspad. Samen ontdekken wat dat voor ieder is: een goed leven. Een leven dat passend is bij wie je bent, bij de wensen die je hebt. De mogelijkheden die je hebt, gebruiken. De kans krijgen om te groeien en leren leven met de beperkingen die er óók zijn, en daar vrede mee krijgen.

Goede zorg gaat verder dan 'leuk', om de directe beleving. Het gaat verder dan een leven waarbij alle scherpe randjes weggeschuurd worden. Het gaat om duurzaam geluk. Het overwinnen van drempels, het openstaan voor de lastige dingen in het leven, het niet altijd voor de makkelijkste weg kiezen. Dat is ontwikkeling.

Goede zorg ondersteunt je in de relatie die je opbouwt met de mensen om je heen: medebewoners, netwerk, medewerkers, de dagelijkse contacten. Deel uitmaken van een groter geheel – dat is verbinding,

Dat is waar we ons werk op baseren – dag in, dag uit, jaar in, jaar uit. Omdat we erin geloven, omdat we dát zien als een waardevol leven.

In deze rapportage kijken we terug op wat de afgelopen jaren ons gebracht hebben. Wat was goed, wat was passend, welke wensen hebben we verwezenlijkt, welke beperkingen vonden we op ons pad, waar zijn we gegroeid? Wat waren de drempels, en wat waren de moeilijke kanten die we overwonnen hebben of waar we nog steeds mee worstelen.

Het waren weer mooie en ook soms moeilijke jaren, als onderdeel van een langere geschiedenis en een waardevol leven.



1 Wij zijn Titurel: onze kijk op kwaliteit

Kwaliteit van zorg zit 'm niet zozeer in protocollen en in stroomdiagrammen, in onderzoeken en PDCA-cirkels. Kwaliteit van zorg zit in de vormgeving van het dagelijks leven en werken.

Vanuit onze visie richten we ons op individuele ontwikkeling – als een voort-durend proces, een zoektocht naar het beste leven én op volwaardig deel uitmaken van de gemeenschap – het grotere geheel. In verbinding met de wereld om je heen, binnen én buiten Titurel.

Inzetten op kwaliteit is eenvoudigweg het dagelijks leven en werken inrichten op basis van deze pijlers – én dit bewustzijn consequent terug te laten komen. Dit bewustzijn bij elke medewerker aan te wakkeren en hierop verschillende plekken op te reflecteren. Alleen dan 'klopt het', is er samenhang en is werken vanuit de visie geen wassen neus.

Dit betekent dat we onze bewoners serieus nemen en hen zoveel mogelijk betrekken bij alles wat we doen – we beseffen dat dit hún huis is en wij ondersteunen en begeleiden bij het – samenwonen. We zijn voortdurend in gesprek. Informeel: thuis, tijdens het eten, samen in de auto, op weg naar een afspraak of tijdens het werk, of tijdens een 'echt' begeleidingsgesprek. Georganiseerd: in de huisavond, de weekafsluiting, in de klas of bij de bewonersraad.

We zetten in op verbinding: met de talloze activiteiten, tijdens vakanties, feesten. We maken de kring rond de bewoners groter en betrekken het netwerk en vrijwilligers bij de organisatie van feesten en bijeenkomsten.

5

Onze visie serieus nemen betekent ook dat we, bij elke beslissing die we nemen, bij elk voornemen of voorgestelde verandering de vraag stellen: wat betekent dit voor de bewoners? Deze werkwijze kan alleen slagen wanneer we hier óók voortdurend op in zetten bij onze medewerkers. Niet alleen bij de teamvergadering, maar zeker ook bij de beeldvormingen, bij de diverse vergaderingen, bij de intervisie en scholingen, bij de (groot) teamdagen die we organiseren. Door samen kritisch te reflecteren en bereid zijn te leren over de manier waarop we dingen aanpakken.

En om Titurel open te stellen en ons te laten kennen. Onze boodschap te verspreiden en meer mensen te betrekken met het doel om het netwerk rond Titurel en haar bewoners uit te breiden. Een schil van vrijwilligers en betrokken mensen om ons heen te verzamelen, die elk op hun eigen manier iets kunnen betekenen voor Titurel – voor de bewoners, en waarvoor Titurel ook iets kan betekenen.

- De mensen, de vriendschap, de begeleiding, het eigen tempo. ER WORDT OP MAAN GEBEERKT VANUIT Kwaliteifen, van mensen zijn. — ER WORDT

2 Terugblik 2024 – 2025 Vooruitblik 2026 – 2027

Ik de kwaliteitsrapportage 2022 - 2023 benoemden we – in het kader van zorg voor stabiliteit en continuïteit – rust voor bewoners en organisatie als belangrijk aandachtspunt.

De wereld om ons heen verandert voortdurend en het tempo waarin deze veranderingen plaatsvinden lijkt te groeien met de dag. Voorspelbaarheid en houvast zijn geen vanzelfsprekendheden meer. Deze dynamiek heeft onvermijdelijk impact op het leven en werken van bewoners en medewerkers, en daardoor ook op de gemeenschap binnen Titarel. Naast verandering 'buiten' is er ook binnen Titarel onrust: er werd de afgelopen jaren nog steeds gebouwd, we ontwikkelden een nieuw werkgebied, vertrouwde medewerkers vertrokken en we verwelkomden ook nieuwe collega's.

Voortgang accommodatie ontwikkeling

De jaren 2024 - 2025 stonden nog volop in het teken van de bouw. De restauratie van het monument werd medio 2023 afgerond. We namen de kantoren in het najaar 2023 gelijk in gebruik, voor de inrichting van de theeschenkerij namen we de tijd. Tijd om de inrichting te laten ontstaan, telkens een stapje vooruit. Geen snelle styling maar een groeiproces.

Volgens planning zou de fase van de sloop van de vleugel- en nieuwbouw op deze plek – januari 2024 starten.

Door de beperkingen met betrekking tot stikstofproblematiek werd geen sloopvergunning verleend en werden de plannen gewijzigd naar renovatie en verduurzaming van de vleugel. In 2024 werkten we deze plannen uit, terwijl we met onze eigen Titarel bouwploeg, samen met de bewoners en vaste vrijwilligers, in samenwerking met diverse partners zoals het Kwadrant, Sabic en Lions de vleugel stripten.

Begin 2025 startten we met de renovatie van de vleugel en het gebouw (oh, wat is het mooi geworden!) werd, eerder dan gepland, opgeleverd najaar 2025.

Naast 'het grote werk' stonden er ook kleine klussen op het programma, zoals de bouw van een stal, de tuinaanleg bij Lohengrin. Hierbij kregen we regelmatig ondersteuning van bekende – en soms ook onbekende – groepen vrijwilligers (leden van de Lions, de vrijwilligersploeg van Staatsbosbeheer die ook aansloten bij NL doet, teambuilding activiteit door diverse bedrijven én verwanten!)

De vele ervaringen met betrekking tot de hulp en betrokkenheid van vrijwilligers, hebben ons geleerd dat de contacten en het samenwerken met de bewoners – ondanks het soms vluchtige karakter – een grote verrijking is voor bewoners.

De bewoners genieten ervan om deel uit te maken van, en een bijdrage te leveren aan een groter project. Dit biedt hun uitdagingen en méér ontwikkelingskansen, vanuit hun eigen vertrouwde omgeving.

Toekomst

Deze ervaringen sterken ons in het voornemen om hier blijvend op in te zetten: méér contacten met de buitenwereld op ons landgoed. Vrijwilligers en bezoekers. Op onze voorwaarden, op maat van onze bewoners. Niet als doel op zich, maar als verrijking voor onze bewoners en deelnemers van de werkgebieden.



Het is altijd een uitdaging om groepen te ontvangen: met NL doet, of de Lions of een groot bedrijf dat komt. Soms ook andere activiteiten in de theeschenkerij. Vorige keer waren er in de theeschenkerij wel vier groepen tegelijk. Dan ben ik wel moe aan het eind van de dag. Dat is wel veel.

Ik vind de verbinding die je hebt, als je samenwerkt heb je gewoon een goeie verbinding met elkaar. Dat is er niet altijd, soms is het ieder voor zich, maar als je zo samenwerkt wel. Dan ben je samen één.

Ik heb ook het idee dat iedereen welkom is, ook al is iemand anders. Als je daarvoor openstaat maakt dat ook niet uit wie je bent en wat je bent. Ik merk ook eigenlijk geen verschil tussen medewerkers en bewoners en bestuur.

Ik vind de samenwerking met het Kwadrant (school voor praktijkonderwijs) heel waardevol. Zij komen hier twee ochtenden in de week samen met ons in de bouwgroep werken. Zij leren er zelf iets van en wij leren er ook van om met die jongeren samen te werken. Soms heb je een groep die veel vloekt en dan moet diegene die de leiding heeft hun wel terugfluiten. Maar wij helpen die begeleider dan weer met wat er allemaal moet gebeuren.

Met sommige groepen van de Kwadrant gaat het wel wat gezelliger dan met de andere. Die vorige groep die hier twee jaar geleden was, was met een mannetje die constant koffie ging zitten drinken. Heeft u een bakje koffie, meneer of meneer, moet u geen bakje koffie? Daar kan je mee parten en kletsen en lachen. Maar met deze groep valt er niet veel te lachen.



chap, de begeleiding, het vertrouwen, de dieren. – We mogen doen waar we goed in zijn, op ons
op naar gebouwt vanuit de rust en we krijgen regel wat is complimenten. – Er wordt gezien wat de
n zijn. – Er worden veel activiteiten gedaan. – Er wat meer samengewerkt tussen
voor bewoners van de Cluse sluiten samen komen naar de hoofdlocatie. – De sfeer van



Ontwikkeling werkgebieden

Na de afronding van de inrichting van de theeschenkerij startten we met een beperkte openstelling. Voorzichtig aan. In eerste instantie werden alleen bekenden van Titurel in de gelegenheid gesteld om een plekje op dinsdag- of donderdagmiddag te reserveren. Het systeem van reserveringen hebben we aangehouden: met deze terughoudendheid voorkomen we dat we overspoeld worden door gasten.

Daarnaast introduceerden we – op kleine schaal- de aanschuifmaaltijd voor die deelnemers aan de werkgebieden die elders wonen. Een paar avonden per maand kunnen zij, 'uit eten' in de theeschenkerij. We maken er samen een gezellige avond van! Dit idee werken we verder uit!

Toekomst

We onderzoeken de mogelijkheden om het landgoed meer open te stellen, en ook hier geldt: op maat van onze bewoners. Het is hun thuis – hun woonplezier en rust mogen niet worden aangetast. Onze zorgfunctie heeft de prioriteit.

We breiden het horeca-werkgebied verder uit met de theeschenkerij en het bieden van vergaderarrangementen. We bieden de deelnemers wel de ervaring van het werken in horeca, maar alles planbaar en overzichtelijk, met openingstijden die aangepast zijn aan het leven en wonen op het landgoed. Dit maakt het tot een fijne en ontspannen leer/werkplek, zonder de adrenaline die óók bij het werken in de horeca hoort.

Daarnaast onderzoeken we waar we voor specifieke bezoekersgroepen maatschappelijke meerwaarde kunnen bieden. We denken hierbij bijvoorbeeld aan het uitbreiden van de aanschuifmaaltijd voor mensen met een kleine portemonnee, of een wandelclub voor kwetsbare groepen. Ideeën zijn er genoeg – wij gaan hier graag de samenwerking met andere organisaties voor aan.

“ De theeschenkerij werkt nu op reservatie: ik vind het wel prettig dat het niet zo druk is. De mensen gaan dan ook vaak nog langs de winkel. Je hebt dan ook tijd om een praatje te maken, en ook uitleg te geven over de high tea enzo. En we kunnen nu het allemaal uitproberen hoe we het het beste kunnen doen.

Ik vind het moeilijk als er veel aan de hand is. Als het druk is, het is dan niet duidelijk wat er allemaal moet gebeuren en dat vind ik persoonlijk heel lastig. Maar dat is hier niet – het is gewoon leuk. Iedereen is altijd hartstikke positief, dus dan ben je dat zelf ook. Beetje met een lach weggaan, het is gewoon chill. Dat is wel een heel andere mentaliteit. Dat geeft ook minder druk en dat is voor mij persoonlijk wel fijn.

”

de werkgebieden en ook meer bewoners van de C
de groep is verschillend en ook water verwa
Bewoners worden gehoord en gerespecteerd
Hoe we het moet gaan invullen – te maak

“ Om goed te kunnen werken heb je een goede sfeer nodig. En een goeie lijst, als basis waar je op kan bouwen. Anders ga je allemaal maar rond lopen.

Ik merk dat ik hier gewoon vrij wordt gelaten en gelijkwaardig kan werken, dan is het gewoon. Dan krijg ik ook meer verantwoordelijkheidsgevoel. Dat vind ik ook wel moeilijk, maar ik merk wel dat ik steeds meer leer en dat vind ik gewoon fijn om dat te zien. Ook dat ik daarin groei, want dat waren wel dingen waar ik bang voor was dat dat niet zo zou zijn, dus dat vind ik wel fijn dat ik dat doe.

In het begin moest ik wel wennen aan dat je niet meer op de gewone tijd pauze hebt. Dat vond ik wel moeilijk, maar ik ben er nu aan gewend. Dan heb je gewoon wat later pauze. Het hoort er wel gewoon bij.

Een goede werkgebiedleider moet het overzicht kunnen houden op de groep en er gewoon bij blijven, anders werkt het niet. Goed blijven kijken naar diegene die je aanstuurt en wat die nodig heeft want anders loopt het in de soep. Zeker in de theetuin waar je ook nog te maken hebt met mensen van buitenaf, dat is niet handig.

Ik vind het fijn als er mensen komen van buitenaf. Je zit in zo'n sfeertje — het is leuk om andere mensen te laten zien hoe het hier is en hoe mooi het is geworden. Daar ben ik dan ook trots op.

Ja, een terras, met mooi weer, dat zou ik wel tof vinden. Alleen ben ik een beetje bang dat het voor mensen dan wel heel makkelijk is om te komen, ook onaangekondigd en dat er dan ineens een hele familie komt op de fiets. Ja, met zes kinderen, haha... Maar we wonen hier ook, dus daar moeten we wel goed opletten.

Ik ben wel trots op de theeschenkerij, dat we het hier zo zelf maken en gewoon vers is. En het heeft allemaal een normale prijs, Dat vind ik wel mooi.

Wij hebben ook een keer een high tea georganiseerd voor de vrijwilligers van de Bunt (een participatiecafé in Putte) en die hebben er toen voor gezorgd dat de cocktailshakers — een zanggroep hier kwam zingen op vrijdagochtend bij de bewoners van de Cluse. Dat was echt heel leuk, en zij waren ook zo enthousiast dat ze nog een keer terug willen komen. Als dankjewel ben ik toen ook, samen met nog een andere bewoner en een begeleider, uitgenodigd om bij hun te komen gourmetten. Ja, dat zijn wel de leuke dingen. Dat zijn de contacten waarvan wij denken dat het nut heeft en zingeving.

De woongroepen

Iedereen leeft hier met elkaar. Hier kunnen we gezellig samen een leven opbouwen met z'n allen. Dat vind ik erg mooi en de begeleiding kan daar goed in meegaan. Mensen die hier komen zien dat, dat straalt je ook wel uit. Toen ik hier zelf voor het eerst kwam toen voelde ik een soort warmte en ik denk dat anderen dat ook zo wel ervaren. Dat klopt wel zo. “

Afgelopen jaren hebben personele wisselingen impact gehad op de groepsdynamiek en dan met name op **Bieduinenhof**. Een aantal nieuw-aangenomen medewerkers zijn na een korte periode ook weer vertrokken. Door de afwezigheid van een langdurig zieke medewerker en de pensionering van een vertrouwde collega heeft er in een paar jaar tijd bijna een complete wisseling in het team plaatsgevonden. Een nieuw te vormen team is nog niet goed op elkaar ingespeeld, met als gevolg dat het samen werken op een woongroep in 24-uurs diensten nog niet echt goed weggezet kon worden. Deze situatie zorgde voor onrust en heeft veel gevraagd van de nieuwe medewerkers. We hopen dat met de huidige personeelsbezetting er weer meer stabiliteit in het team komt.

Bij Bieduinenhof heeft de individuele casuïstiek van twee bewoners — waarbij agressie een rol speelde — impact gehad op de bewoners en medewerkers. De woon- en leefsfeer binnen Titurel is niet gericht op beheersing: we zetten primair in op een goede sfeer op de groep. Het samenleven op de groep vraagt om rekening houden met elkaar, afstemmen en de bereidheid je ook enigszins aan te passen aan elkaar. Een paar incidenten hebben bij verschillende bewoners gezorgd voor een gevoel van onveiligheid, wat uiteraard invloed heeft op het leefklimaat. Samen met ouders van deze bewoners zijn we tot de conclusie gekomen dat een andere omgeving meer passend is. We worden helaas geconfronteerd met wachtlijsten voor een passende vervolgplaats.

“ Ik zit nu eindelijk op mijn plek: bij de benedengroep van Bieduinenhof. Ja, daar ben ik wel in veranderd. Ik heb veel geleerd, vroeger had ik één taak die ik deed, en dat is nu natuurlijk niet meer. Op mijn eigen plek moet ik alles veel meer zelf doen. Ik heb nu meer verantwoordelijkheden, ben nu veel zelfstandiger. Het bevalt me goed. Ik zorg dat mijn kamer netjes is en na het avondeten alles gelijk weggewerkt is. En ik heb een tuintje bij mijn kamer. Ik voel dat ik zoveel gegroeid ben. Vroeger moest ik op mijn tenen lopen en nu kan ik dat gewoon... ontspannen.

De bewoners helpen elkaar ook. Ik krijg ook wel eens hulp bij het koken van een huisgenoot. Je leert niet alleen van de begeleiding, maar ook van elkaar.

Het is ook fijn dat het hier op Bieduinenhof zo rustig is. bij Lohengrin vond ik het ook gewoon te druk op de groep. Ik ga liever een beetje mijn eigen gang, “

meer bewoners van de Cluse sluiten aan en komen naar de hoofdlocatie. — De sfeer van
indien ook water verwacht wordt van de groep en de bewoners individueel is verschillend.
hoorden gerespecteerd. — Er veel gelijkwaardigheid. — Je mag op Titurel zijn wie je
al zijn. — Je maakt vrienden: dit was Buiten Titurel moeilijk. —



aan mijn koningheid. Iedereen kent elkaar en je
niet de Cluse. - Voor de Bewoners vakanties
optimaal jezelf zijn. - Je voelt je hier veilig.

“ ik hou ervan als je wat meer op jezelf bent. En hier in het bos is het natuurlijk ook lekker rustig.

Nieuwe medewerkers worden door sommige bewoners ook wel uitgetest. Dat is voor die medewerker niet fijn, maar ook voor de andere bewoners niet. Zo is er bewoner die iemand die er nét een paar dagen is niet mag. Zo gelijk oordelen over een medewerker: ik vind dat wel heel ver gaan.

Het is lastig als er veranderingen zijn. Dat laatste tijd zijn er zoveel veranderingen geweest, ik zal er nooit aan wennen. Ik kan het nog steeds niet.

Het is lastig als de medewerkers wisselen. Als het eventjes in je hoofd niet goed gaat, dan wil je dat kwijt. Dan wil je een gesprekje aangaan, maar dat ga je niet gelijk tegen iemand vertellen die je totaal niet kent. Als je al een band hebt opgebouwd dan weten ze het wel: als ik naar mijn kamer toe ga, dan heb ik een beetje storing. Dan weten ze dat ik even wat rust wil hebben, en dan kan je even babbelen, Maar het is voor hen natuurlijk ook best moeilijk omdat ze net beginnen. Zij willen ons ook allemaal leren kennen. Maar dat gaat natuurlijk niet direct. Je hebt nog geen vertrouwensband. Daar gaat een paar maanden overheen voordat je zover bent. “

13

Ook het team van **de Cluse** heeft te maken gehad met personeelwisselingen. Gelukkig was daar wél continuïteit door een vaste kern van goed ingewerkte, vertrouwde medewerkers.

Bij de Cluse hebben we de beschikking over een 'omgekeerde' aanleunwoning: de burens — die beiden ruime ervaring hebben in de zorg- springen bij wanneer dat gewenst is. Zij bieden extra aandacht voor individuele bewoners — samen fietsen of een boodschap doen, of gewoon buurten, bij een kop koffie. Door hun ervaring — Carin heeft tot haar pensionering bij Titarel gewerkt — kunnen zij ook bijspringen, bijvoorbeeld bij incidenten of wanneer er problemen dreigen in de personeelsbezetting.

Locatie de Cluse kent twee groepen: de groene groep bestaat grotendeels uit bewoners die al langer bij Titarel wonen — en bestaat voornamelijk uit ouder wordende bewoners. Zij zijn de afgelopen jaren kwetsbaarder geworden, en nemen vaak nog een paar dagdelen per week deel aan de werkgebieden. Ze worden geconfronteerd met achteruitgang, wat ook leidt tot een veranderende groepsdynamiek. Het is in die veranderende context zoeken naar een nieuwe vorm van onderlinge verbinding, waarbij ze, omdat ze al lang bij Titarel wonen, nog kunnen teruggrijpen op het bekende gedragspatroon van samenleven in een groep.

Bijna alle bewoners van de gele groep hebben een intensieve, specifieke, zorgvraag, waarbij er ook meer medische vraagstukken liggen. De beperkingen van de bewoners zijn divers van karakter, wat het inrichten van het gewenste en meest passende groepsklimaat en begeleidingsstijl én het ondersteunen van vormen van groepscohesie een ingewikkelde puzzel maakt.

Het confronteert ons met de vraag of we in een gemêleerde bewonersgroep de juiste en meest passende zorg kunnen bieden aan de individuele bewoner. Komt de bewoner genoeg tot zijn recht in een omgeving die niet volledig aangepast is aan hem en voegt de omgang met bewoners, met een andere zorgvraag en andere begeleidingsbehoefte, genoeg meerwaarde of is het ook een belemmering? Dit vraagt zeker verder onderzoek in de komende periode.

“ Ik zoek soms ook mijn kamer op om dingen te verwerken. Soms ben je het minst moe van het werken, maar wel van de mensen om je heen en het praten.

Als ik teveel drukte ervaar, dan zoek ik het torentje op. En dan ga ik naar de mensen die ik al heel lang ken. Als ik bij mensen zit die niks van mij afweten, ga ik gewoon naar boven. En dan zoek ik de bekenden op.

Ik kan wel samenleven met iemand die anders is dan ik, maar het hangt er ook vanaf hóe anders. Als het iemand is die continu gaat stoken of ruzie zoekt met mij, dan wordt het vrij lastig. Ik probeer het dan op te lossen en als het niet op te lossen valt, dan ga ik naar de leiding. Zo doe ik dat, ja.

Soms is er een meningsverschil en begrijpen we elkaar niet, en ja, dan laat ik het maar. Soms zit iemand niet lekker in z'n vel. De begeleiding kan ook niet altijd uitleggen wat er precies aan de hand is. dan moet je maar begrip hebben.

Het is wel gezellig om in een groep samen te leven – over het algemeen wel. Leuk en ook soms minder leuk. Maar het is vaker leuker.

Als je een kind hebt dat kwetsbaar is, is dat altijd heel moeilijk. Ik heb ervaring bij andere instellingen die meer keken naar het grote huis in plaats van naar het individu. En dat vind ik de kracht van hier: kijken naar het individu. Al voel ik ook de druk van de personele wisselingen – maar toch zie ik hier ook veerkracht. Hier wordt niet teruggevallen op regels, maar kijken ze naar het individu.

“

Lohengrin, de woonlocatie in het dorp vormt met drie subgroepen een hechte en relatief rustige leefgroep. De bewoners vormen een vertrouwde groep waarbij nieuwe bewoners zonder veel problemen opgenomen worden en warm ontvangen worden als nieuw lid.

De personele wisselingen zijn de afgelopen jaren beperkt geweest, wat zorgt voor een rustig leefklimaat. De teamleden zijn op elkaar ingespeeld en vormen samen een stabiele basis. De wijze van werken en samenleven is uitgekristalliseerd, de verwachtingen en inzet van iedereen is duidelijk, en wordt met de juiste, aandachtige inzet, een zelfregulerend systeem.

“ Ik kende niemand toen ik hier kwam wonen, maar iedereen was wel vriendelijk. Deels zijn het vrienden geworden en ook deels niet. In het begin ben ik een beetje met rust gelaten, dan moet je wennen. Zo langzamerhand bouw je het dan op. En dan merk je vanzelf met wie je een klik hebt en met wie niet.

Die vriendschap met elkaar kan heel waardevol zijn, maar soms ook wel verwarrend. Je voelt je verbonden met elkaar maar je hebt soms ook een moment voor jezelf nodig en dat je eigenlijk juist met niemand contact wil. Dat kan ingewikkeld zijn.

Je moet ook rekening houden met de zwakke plekken van elkaar. je kan een grapje maken tegen iemand, maar voor sommige mensen is dat dan helemaal grapje.

Als iemand mij aanspreekt op iets wat ik gedaan heb, probeer ik dat wel uit te praten. Soms, als je op kantoor geroepen wordt, dan schrik ik daar wel van, vanuit vroegere ervaringen. Dat zit er nog in. Maar als je dan gewoon in gesprek bent, dan is dat prima voor mij. Dan is het gewoon zo uitgepraat.

Ik vindt dat de begeleiding soms ook wel eens wat duidelijker mag zijn, en ook wat strikter. Dat is ook belangrijk als je goed wil samenleven, dat het ook duidelijk is waar de grenzen zijn. Dat is hier soms minder omdat er minder afstand is tussen de bewoner en de begeleider, dat kan dan ook soms verwarrend werken.

Als je een goede relatie hebt met elkaar, bewoner en medewerker, is het soms ook moeilijk om als bewoner feedback te geven aan de medewerker want dan ben je ook bang om de medewerker te kwetsen.

Ik weet nog toen mijn zoon hier kwam wonen, dat er een bewoner naar ons toe kwam en die zei: maak je maar geen zorgen. Wij zorgen er wel voor dat hij zich thuis voelt, Dat was voor ons als ouders heel fijn.

“

el vrijheid. – je maakt vrienden, dit was buiten titurel moeilijk. – Er is veel
der een kent elkaar en je bent in verbinding met iedereen. – Er is meer gezamenlijkheid
de Bewoners vakanties is erg goed naar ons geluisterd. – De groepen zijn fijn. – je mag
in een veilige, titurel Biedt een veilige plek. waar heel veel



3 In gesprek met de bewoners

Het contact, het gesprek met de bewoners loopt voortdurend door, op talloze informele momenten en ook georganiseerd. De gespreksonderwerpen van de bijeenkomsten van de huismiddag, de bewonersraad, de uitkomsten van het cliënttevredenheidsonderzoek en van de individuele zorgevaluaties: het loopt vaak in elkaar over en vormt één consistent geheel. Niet meer dan logisch: de gespreksonderwerpen worden door de bewoners zelf aangedragen en zijn voor hun belangrijk. Ze vormen een rode draad in het samenleven.

Huismiddag

De huismiddag vindt elke twee weken plaats, met een eigen invulling per groep. Aangepast aan het niveau van de bewoners, en dus per locatie echt anders. Van soms hoogoplopende discussie in de ene groep tot samen gezellig koffie drinken in de andere.

Dit is de plek waar het bespreken van het samenleven met elkaar het dichtst bij komt: de agenda wordt gevuld met punten die de bewoners belangrijk vinden, van teveel lawaai op de gang of het eten dat uit de koelkast verdwijnt. Variërend van de invulling van het gezamenlijk koffiemoment tot het menu voor het weekend: wie er gaat koken en wat er klaargemaakt wordt. Hier wordt informatie uitgewisseld, vragen gesteld over onduidelijkheden, hier worden ontwikkelingen toegelicht, nieuws gedeeld. Ook wat niet lekker loopt, wat stropt wordt besproken en naar een oplossing of verzachting gezocht.

Dat is niet altijd gemakkelijk. Een enkele bewoner benoemt in de evaluatie dat de huismiddag saai is en véél te langdradig – anderen ergeren er zich soms aan dat andere bewoners, naar hun mening, te veel klagen of moeilijk doen...

“ Als er crisis is geweest dan wordt daar later wel over gepraat, in de huismiddag ofzo. Over de sfeer en ook over andere dingen. Dan komt dat daar elke keer weer terug. Soms word ik ook echt boos, dan ben ik het spuugzat, dan ben ik ook al wel uitgevallen. Dan wil ik het daar later over hebben met de begeleiding – een gesprekje. Dat helpt me dan wel. “

De bewonersraad

Binnen Titurel hebben we een bewonersraad, die samen met de verwantenraad de cliëntenraad vormt. Twee maal per jaar treffen beide raden elkaar en hebben een overleg. Vaak starten we met een gezamenlijke lunch gevolgd door een activiteit of gaan we in kleinere groepen het gesprek aan. Het gespreksonderwerp wordt vaak door de bewoners aangeleverd, de begeleiding is in handen van de ondersteuners van de bewonersraad – de orthopedagoog en een zorgcoördinator.

titurel jezelf zijn. – je voel je hier veilig. In
or de Buitenwereld die vaak onveilig voelt
at ik hier niet heb gehad toen ik opgroeide als
i 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025

De bewonersraad zélf komt eens per maand bij elkaar en bestaat uit twee groepen – ingedeeld naar de interesse en het niveau van de bewoners. Iedereen die aan wil sluiten bij de bewonersraad, mag dat: iedereen is welkom. In praktijk heeft zich een vast groepje gevormd, en komt er weinig vernieuwing. Vaste agendapunten zijn vakanties, eten, jaarfeesten, bussen, technische zaken met betrekking tot de gebouwen en activiteiten.

Reden om het komende jaar weer te herijken en op zoek te gaan naar mogelijkheden voor een nieuwe dynamiek, die wat levendigheid in de bijeenkomsten brengt. Staat op het programma.

Tevredenheidsonderzoek

In mei 2025 voerden we een cliënttevredenheidsonderzoek uit, waarbij we gebruik maakten van het gevalideerde onderzoeksinstrument MijnMening!

MijnMening! is een eenvoudige online vragenlijst waarmee onze bewoners kunnen aangeven hoe tevreden ze zijn over de zorg en begeleiding bij Titurel. Het onderzoek bestrijkt 17 vragen, onderverdeeld in de categorieën leefklimaat, bejegening, inrichting, vrije tijd en eigen regie. De vragen worden beantwoord via de computer, antwoorden worden weergegeven in 5 smileys.

Van de 48 bewoners hebben er 46 de vragenlijsten ingevuld. Over het algemeen kunnen we stellen dat bewoners tevreden zijn: over alle bewonersgroepen is de score gemiddeld 7,9.

Over de verschillende groepen en categorieën constateren we geen uitschieters.

Tegenover het onderzoek twee jaar geleden is de tevredenheid bij Bieduinhof iets gezakt (van 7,9 naar 7,2) en bij Lohengrin en de Cluse iets gestegen (resp. van 7,9 naar 8,5 en van 7,3 naar 8,1)

Op de open vraag welke dingen zijn leuk zijn bij Titurel geven de bewoners van Bieduinhof de onderstaande antwoorden:

- o De feesten die georganiseerd worden, jaarfeesten, activiteiten, voetbal;
- o De vrijheid, je wordt geaccepteerd zoals je bent, de rust;
- o De omgeving waar we wonen, het bos, boswandelingen, locatie nog 4 x genoemd;
- o Begeleiding, medewerkers, altijd een luisterend oor;
- o De bewoners, sfeer, bewoners, gezelligheid, samen met bewoners kletsen, spelletjes, samenzijn en kletsen.

Dingen die anders zouden mogen bij Titurel:

- o Haperingen in de woning: te warm in de zomer, er zitten scheuren in het hout, meer verlichting rondom woning en oprijlaan, horren, andere wasmachines, betere aanduiding borden wandelaars en fietsers op privé terrein;
- o De zorg voor de dieren in het weekend, de dierenverzorging door andere bewoners kan beter;
- o Meer gelijkheid tussen de groep, ik heb het gevoel dat we achter gesteld worden.

De Cluse vindt leuk:

- o Er worden veel praktische dingen benoemd: gitaar spelen, op stap met de scootmobiel, computer spelen, tv kijken, 1op1 begeleiding ergens naar toe gaan, werkvrienden, mooi huis, wandelen, etc. Daarnaast wordt het mooie huis, de mensen om me heen genoemd én dat ze je in je normen en waarden laten zoals je bent.

Dingen die anders zouden mogen:

- o Meerdere bewoners geven aan dat er niks veranderd hoeft te worden, een iemand geeft aan: de groepen mixen.

Lohengrin vindt leuk:

- o Activiteiten 4 x werkgebieden, 8 x sfeer en gezelligheid, Kiki, het voelt als tweede thuis, dat je in je waarde wordt gelaten, medewerkers, kracht van bewoners en de begeleiding: we zijn er voor elkaar in goede maar ook in slechte tijden.

Dingen die anders zouden mogen:

- o Minder taken, 2x, meer activiteiten, soms sfeer op de groep, nieuwe bussen!

Individuele zorgevaluatie

In de individuele zorgevaluatie spreken zowel de bewoners als hun netwerk over het algemeen hun tevredenheid uit, en kwamen er enkel individuele aandachtspunten naar voor.

In de evaluaties is er geen tendens te onderscheiden.

Het is mooi om te zien dat de verschillende overleggen en uitkomsten een consistent beeld naar voor brengen en er nergens echt verassingen opduiken. Dit geeft ons de geruststelling dat we het geheel goed in beeld hebben en de signalen die er zijn goed oppikken.

Terugkerende thema's in de verschillende overleggen

Groepsdynamiek, het samenleven

Het kan natuurlijk ook niet anders: het samenleven komt – hoe dan ook – in al zijn vormen terug. Positief: in het tevredenheidsonderzoek worden medebewoners, gezelligheid, activiteiten, spelletjes genoemd, en ook de tegenpool: mensen die luidruchtig zijn, boos worden, zeuren of niet goed opruimen. Wij vinden het belangrijk om hier aandacht aan te besteden, om zaken bespreekbaar te maken en om bewoners te ondersteunen om zich echt tegen elkaar uit te spreken. Te leren accepteren dat ergernissen erbij horen, en dat het soms echt moeilijk is...

Zo leven we voor dat, wanneer je verbinding wil met elkaar, je ook bereid moet zijn om daar op in te zetten. Dat, al lijkt het soms zo, dat niet vanzelf gaat.

die vaak onveilig voelt. – Ik ben minder eenzaam op Titurel. Je hebt hier fijn gezelschap
had toen ik op groeide als kind heb ik wel op Titurel gekregen. Hier wordt er voor
s is er weinig animo voor de activiteiten die worden gedaan of zyn de activiteiten



gezorgd. - Soms is er weinig animo om
voor iedereen leuk te doen. - De gehoor
lastig zijn goed rekening te houden met el
in goed verloop en maar is het altijd eenduidig

Ik heb er in de groep wel last van dat er soms zoveel geklaagd wordt. Sommigen hebben ook altijd wat te klagen. Dat is niet fijn voor de sfeer. Ik vind het soms moeilijk om voor mezelf op te komen en dan is het belangrijk dat de begeleiding je daarmee helpt. Dat zij je daarin ondersteunen. Je hebt de begeleiding nodig om de ander tot rust te manen.

Soms is het ook lastig om samen te wonen en samen te werken. Je kan als begeleider het gedrag van andere mensen natuurlijk ook niet altijd veranderen. Mensen zijn ook wie ze zijn. Maar als ik het er niet mee eens ben dan ga ik met mijn kont in de krib en dan bekijken ze het maar.

Negativiteit heeft veel invloed op de groep, op de sfeer. Soms kan je niet overweg met iemand – dan zit die je zwart te maken, maar als je dat andersom doet, dan flipt die ook. Dat mag je dus niet doen, het wordt er niet gezelliger op. Dan is het lastig als er nieuwe medewerkers zijn, want die kennen de bewoners nog niet zo goed.

Het is ook vaak gezellig. Alleen zijn er ook periodes of momenten dat dat niet zo is. dan is het bijvoorbeeld niet leuk aan tafel. Ik zal niet zeggen dat dan iedereen negatief is, maar wel een paar, zeg maar. Daar spreken we elkaar ook wel op aan.

Ik heb ook de afspraak met de begeleiding dat als er onenigheid is, en ik kan daar niet goed mee overweg dat ik er uit kan stappen door naar mijn kamer te gaan. Dat geeft mij wel weer rust. Dan kan je het een beetje van je af laten glijden.

Je kan niet van elkaar weglopen want je woont samen in één groot huis, meestal gaat het wel goed. Als je merkt dat het niet goed gaat met iemand, probeer je ook rekening te houden met elkaar en niet in discussie te gaan of elkaar aanspreken. Dan kan je op dat moment beter naar de begeleiding. Je kent elkaar goed genoeg, dus dat heb je wel in de gaten. Dan kom je er later samen nog wel op terug.

Vrije tijd

De gezamenlijke vakantie van Titurel en de veranderingen daarin: een gevoelig punt. Titurel kent een lange historie van gezamenlijke vakanties. In de beginperiode van Titurel – 35 jaar geleden – sobere kampeervakanties en later, toen het financieel beter ging, luxe verre vakanties. Dat is nu niet meer mogelijk: we vieren korte vakanties dichterbij huis. De vakanties zijn in de loop der tijd korter geworden: van twee weken naar, dit jaar voor het eerst, een midweek. Dit is naast een inhoudelijke – voor sommige bewoners is een midweek écht genoeg – ook een praktische aangelegenheid: ook bij medewerkers is het animo voor de begeleiding van een vakantie week afgenomen.



...en wat als service structuren. Hier door kan
die sommige nodig hebben. – De communicatie
verwachtingen liggen soms wel duidelijk
in de antroposofie weer wat meer op de:

Bewoners hebben hier allen een uitgesproken, én ook vaak tegengestelde mening over. Sommigen willen terug naar de lange vakanties van weleer, maar er zijn ook bewoners die écht niet mee willen op vakantie, voor wie dat een te grote opgave vormt. Het blijft een gevoelig punt.

Er worden binnen Titarel veel activiteiten georganiseerd, per locatie waarbij vaak ook bewoners uit andere groepen aan kunnen sluiten. Over het algemeen zijn bewoners hier tevreden over – maar: niet iedereen heeft altijd zin om mee te gaan. Dit leidt dan weer tot teleurstelling bij anderen.

Ook het samen sporten – we spelen bij het G-team van Odio – wordt gewaardeerd.

Huisvesting

Over het algemeen zijn bewoners tevreden met hun nieuwe huisvesting, alhoewel het in het begin ook wel wennen was. Niet alles was direct 100 % in orde, en met name de inrichting van het terrein – en alles wat daaronder valt – was lange tijd onderwerp van ergernis. Gelukkig is nu het meeste opgelost, zijn de kinderziekten eruit en voelen de meeste bewoners zich echt thuis op hun nieuwe plek.

In het najaar 2024 werd Lohengrin onder handen genomen, volgde een opknapping en werd een gedeelte van het meubilair vernieuwd. Duidelijk waar de stijging van de tevredenheid van de inrichting vandaan komt.

De wens tot aanschaf van nieuwe bussen blijft bij sommige bewoners een gevoelig punt: we hebben oude bussen en ook daar zouden zij graag een vernieuwing zien.

Bouwwerkzaamheden

Ook de voortgang van de bouwwerkzaamheden werd op verschillende plekken uitgebreid besproken – onze bewoners hebben hier een belangrijke rol in. Hoe we hier mee omgaan werd uitvoerig besproken in de voorgaande kwaliteitsrapportage.

Inzet ouders- en netwerk (kanslijn 5)

Met de introductie van de kanslijnen – en onze keuze voor kanslijn vijf – kijken we meer en vooral bewuster naar mogelijke hulp en het betrekken van ouders en netwerk (en vrijwilligers wanneer er geen netwerk is) bij activiteiten en bij de zorg.

Veel bewoners (en medewerkers) moesten eraan wennen: ouders / verwanten op de groep. In eerste instantie was er wat weerstand te overwinnen. Veranderingen zijn altijd moeilijk, en was het onderwerp van gesprek in de huismiddag en tijdens de bewonersraad. Sommige bewoners hechten veel waarde aan hun privacy, en ook aan de afbakening van hun eigen huis: ik woon nu op mezelf, dat is mijn terrein en ik vind het niet fijn wanneer er een ouder te dichtbij komt.



Sommige bewoners nemen dan ook bewust afstand en nemen niet deel aan de activiteiten waar hun eigen ouders bij aansluiten, anderen hebben hier geen problemen mee. Ondertussen is er meer gewenning, wordt het meer een natuurlijke beweging.

De organisatie blijft voorlopig nog wel een aandachtspunt: het proces loopt nog niet vloeiend. De communicatie tussen medewerkers en netwerk, de afstemming en taakverdeling vragen de komende tijd nog de nodige aandacht.

Soms is het ook lastig om de (onvoorspelbaarheid van de) groepsdynamiek en de intenties en verwachtingen van ouders /netwerk op elkaar af te stemmen. Met name bij de Cluse zijn de bewoners soms ook moeilijk tot beweging te krijgen, wat soms tot teleurstelling leidt.

De ontwikkeling met betrekking tot kanslijn 5 wordt kritisch opgevolgd in verwantenraad, de mening en de ervaringen van de bewoners krijgt op haarbeurt aandacht in de bewonersraad. De inzet van ouders / verwanten wordt zeer gewaardeerd en leidt tot diverse initiatieven zoals extra activiteiten, in gezelligheid op de groep, en in de uitvoering van projecten zoals de aanleg van de tuin bij Lohengrin, hulp bij de open dag bij monumentendag en de organisatie van de familiedag, bij de diverse bouwwerkzaamheden en de inrichting van het terrein.

Klachten / uitingen van onvrede

De afgelopen jaren ontvingen we geen formele klachten – wel waren er uitingen van onvrede die informeel behandeld werden. 25

Er was onvrede over het tempo van de terreininrichting op Bieduinenhof, en over het ontbreken van een directe permanente personeelsbezetting op de groep van Bieduinenhof gedurende de dag en over het open-deur beleid.

Daarnaast werd er onvrede geuit over de bejegening van een bewoner op het moment dat die hoog in spanning zat.

Kan goed open maar is niet altijd eend
Regelmaat en structuur is belangrijk. –
Vooropgesteld komen. De jaarfeesten kunnen
hoor te helpen of welke antwoord te geven. –



4 In gesprek met de medewerkers

Zorgen voor de bewoners vraagt, onlosmakelijk, zorg en investering in de medewerkers: hun werk vormt de opmaat van de kwaliteit van zorg. Zij vormen de kracht én ook de kwetsbaarheid van de organisatie.

Doorstroom van medewerkers

Ook wij hebben de afgelopen jaren te maken gehad met de gevolgen van een te krappe arbeidsmarkt. Niet alle vacatures konden opgevuld worden, en daarnaast hebben we ook te kampen met een snellere doorstroom van nieuwe medewerkers.

We beschreven het al vanuit het perspectief van de bewoners: hoe lastig en verdrietig het is wanneer een medewerker, waar je een band mee opgebouwd hebt, Titurel weer verlaat. Ook voor de collega's is het vervelend wanneer er een vertrouwde, gewaardeerde collega vertrekt. Wanneer dit in korte tijd vaker gebeurt, verzwakt het team.

De inwerking en de begeleiding van nieuwe teamleden vormt een belasting voor de vaste medewerkers. De manier van werken, alle afspraken en gebruiken moeten overgedragen worden aan nieuwe collega's, en je bent nog niet op elkaar ingespeeld. Er wordt een periode met een dubbele bezetting gewerkt wat meer personeelsinzet vraagt, terwijl de druk om het rooster rond te krijgen al hoog is.

27

Het is voor alle locaties even belangrijk dat we goed inzetten op de inwerking, en dat daar geen foutjes in mogen sluipen. Als je net begint dan komt er zoveel op je af, dat kost dan heel veel energie. Je probeert van alles te onthouden maar de bewoners lopen ook rond en die vragen natuurlijk ook aandacht. Voor de ervaren medewerkers is het inwerken van een nieuwe collega ook een belasting, als die er extra voor terug moeten komen. Als je dat niet goed geregeld krijgt, kom je van in het begin in een situatie van overbelasting. Je overvraagt de nieuwe medewerkers en je overvraagt de vaste medewerkers.

Als je net begint, lijkt het allemaal heel relaxed. Maar er wordt steeds meer van je gevraagd, je krijgt steeds meer taken en ondertussen moet je natuurlijk ook met de bewoners bezig zijn. Dat is niet erg, maar daar moet je nieuwe mensen wel te tijd voor geven. Die grote doorstroom van mensen, dat heeft de afgelopen jaren een grote impact gehad op de kwaliteit van zorg, vind ik. En het inwerken speelt daar denk ik een grote rol in.

Het werk heeft ook een grote impact op jou als medewerker. Het blijft maar doorgaan, ook als je niet aan het werk bent. Er wordt veel georganiseerd, de dag van de geschiedenis, en de dag van de dit en de dag van de dat, dat is ook superleuk, hè.

ik aanmaken — Medewerkers weten in dat tijd
symbool belangrijk, hier moet al tijd aandacht voor
richten om je heen van mensen buiten titurel
de ander. Dit is soms moeilijk, maar ook



Ik vind dat heel waardevol. Maar je merkt ook dat medewerkers zeggen, 'Poeh, er is weer iets waarvoor ik moet komen.' Ik vind dat toevallig allemaal wel leuk, maar ik vraag me af, ik denk, die jongere garde, die vind dat wat minder leuk. En ja, die mopperen dan.

Het is van belang om sollicitanten ook te laten voelen hoe wij werken bij Titurel. Of iemand te laten ervaren of hij of zij hier ook iets mee voelt. Vind ik het fijn om het zo te doen, of helemaal niet. Is het iemand die in onze zorg goed is? Wij werken hier zo anders. Het is echt zo dat je dat moet voelen. Van hoe je samen dingen oplost, dat je er voor de bewoners bent en samen met de bewoners ergens naartoe gaat. Mensen moeten het echt voelen en gaan zien wat het betekent. En als het dan bij je past, dan heb je ook de kans dat ze meer loyaal blijven en niet denken: bij die andere organisatie verdien ik honderd euro meer.

Nieuwe sollicitanten moeten weten dat het hier niet alleen maar rozengeur en maneschijn is. Het mooie plaatje is ook geen verkooptruc. We moeten echt wel vermelden wat het werk inhoudt als mensen hier willen komen werken. Voor mij is het hier echt wel een tweede thuis. Ik voel me fijn hier, het is gewoon als familie. Dat klinkt misschien overdreven, maar zo is het wel. Het is een gemeenschap, we zijn echt met elkaar. Dat voel je. En omdat je dat gevoel hebt, zeg je misschien toch wat sneller: ik neem toch die dienst. Dat zijn allemaal dingen die meespelen.

Het werken hier lijkt soms lichter dan dat het is. dan is het beeld: jij werkt lekker met de dieren en buiten, en dan ga je wandelen. Maar dat doe je wel met de bewoners. Maar ik denk over alles wat ik doe na, ik zet de bewoners niet voor niets daar. Ik zie: die heeft geen goeie dag, die kan het werk niet aan of die gaat niet goed samen met die, en daar pas ik voortdurend mijn begeleiding op aan. Lucas zegt: van wat je doet is 80% denken en 20% voer je uit. En zo is het wel.

Het werken op de Cluse, ja, we hebben bij onze bewoners best veel gedrag wat behoorlijk complex is en er is soms ook een stukje agressie. Dat kan het soms best wel pittig maken. Ik zeg niet dat iedere dienst zwaar is, maar het is wel lastig dat onze bewoners zo divers zijn dat je, zeg maar, moeilijk één ding kan doen wat even iedereen bezig houdt. Dat gaat niet, want iedereen is zo verschillend. Als je met de ene bezig bent, is de andere met iets heel anders bezig. Je komt eigenlijk wel een beetje ogen tekort, ja.

...dowel fijn zijn. - Met de ene begeleider klik ik
water gebeurt wanneer je samen leeft met elkaar
uitspelen. Soms weten medewerkers niet goed
omdat ik soms heel veel kan. Dan word ik

Wij zijn voortdurend bezig om de sfeer weg te zetten, want dat doet heel veel. Maar dat lijkt veel minder intensief dan dat het daadwerkelijk is. maar ja, ik vind dat zelf wel heel fijn. Mijn passie ligt echt bij de Cluse. Ik hou van zorgen en tuttelen en van gewoon mensen een fijn gevoel geven.

Deskundigheidsbevordering en teambegeleiding

De wisseling van medewerkers vraagt om een voortdurende aandacht op het overdragen van de zorgvisie van Titurel en de betekenis daarvan. We zetten daarop in door het organiseren van visietrajecten, waar we de visie bespreken, de onderliggende waarden en hoe zich die verhouden tot de persoonlijke waarden van de medewerker. Hoe vertaalt de visie zich in het dagelijks leven, en in de relatie die we opbouwen met onze bewoners? We reflecteren samen, naar aanleiding van voorvallen gedurende het werk, dilemma's of vragen die rijzen of over specifieke casuïstiek.

Naast de voor ons gangbare trainingen zoals werken in de driehoek, inzoomen op diagnostiek, onbegrepen gedrag, weersbaarheidstraining, zetten we voor alle zorgmedewerkers, teamgericht, in op het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap.

De inzet op een voortdurend proces van persoonlijke ontwikkeling draagt onzes inziens bij aan wat je kan betekenen voor de bewoners, je bijdrage aan het team en de samenwerking met collega's.

De afgelopen jaren hebben we natuurlijk de trajecten van persoonlijk leiderschap gehad. Zoiets zou je eigenlijk niet alleen met je eigen team, maar met z'n allen moeten doen. Hoe vaak is er geen ruis of onvrede tussen mensen, tussen mensen die hier werken. En dat bespreek je daar. die openheid die je dan voelt, en je echt kwetsbaar mag opstellen, dat is heel mooi, dat is het echt. Iedereen heeft zich blootgesteld bij ons in het team en bijna iedereen heeft zitten huilen.

De begeleider pakt dat zo goed aan: voor sommige mensen is het jezelf zo open stellen heel moeilijk maar Jos blijft, maar wel op een goede manier toch trekken, dat je erbij kan komen.

Wat hij doet is bijvoorbeeld jou in de ruimte zetten en dan vragen: hoe ver sta je van iemand af? Als je dan helemaal aan de andere kant staat, dan is de vraag of je daar ook wil staan. Of dat je dat niet wil, maar misschien niet dichterbij durft. Omdat je zelf ook een rugzak hebt. Dat gaat dan heet subtiel, heel fijn. Dat raakt je, en dat raakt hem soms ook. Hij geeft je het gevoel dat je als persoon echt heel gewoon, goed bent.

Het is gewoon dat wij mogen zijn wie wij zijn, onze bewoners mogen ook zijn wie ze zijn, dat is iets gemeenschappelijks.

In ons team was er best veel ruis en irritatie en afstand en kliekjes. Dat was na één bijeenkomst al zoveel minder. Dat was echt mooi, dat heeft goed geholpen. Ja, dat traject is echt goed zorgen voor je medewerkers, dat is prachtig, ja.

Er zijn ook mensen die er niet blij mee zijn, die zitten het hardst met zichzelf in de knoop, Die hebben weerstand. Maar die gaan ook mee. Die vinden het toch ook fijn. Alleen de weg ernaartoe is dan wat harder en moeilijker, ja,

Zo'n training is ook gewoon heel fijn omdat dat ook momenten zijn wanneer je bij elkaar bent — als team. En dat gebeurt ook niet zo heel veel, eigenlijk vooral bij teamvergaderingen. Dus dat alleen al maakt het al waardevol.

We organiseren soms ook dingen over de teams heen- dat je mensen leert kennen. Zo was ik op een workshop samen met een collega van de werkgebieden waarmee het niet soepel liep. Tijdens die workshop zijn we veel dichterbij elkaar gekomen, dat is uitgepraat. Wij hadden gewoon een andere kijk op iets. We kennen elkaar niet, je hebt afstand tot elkaar en dat verandert dan op zo'n manier. Dat is echt super leuk.

Medezeggenschap

Ondanks de grootte van Titurel — ruim 60 medewerkers — blijkt er onder de medewerkers niet veel animo om een 'echte' ondernemingsraad op te richten. Als alternatief werd er in samenspraak met de medewerkers gekozen voor het oprichten van een 'light' variant, een medewerkersraad. Op deze manier wordt de wettelijke medezeggenschap van medewerkers geborgd. De medewerkersraad bestaat uit een afvaardiging vanuit ieder team, waarbij de continuïteit geborgd wordt door ook een vaste vervanger aan te duiden.

In aanvulling op de medewerkersraad wordt de medezeggenschap vanuit de teams — ook formeel — geregeld via de groot-team dagen. Hier sluit iedere medewerker aan en heeft zijn inbreng. Per team wordt er teruggeblikt op het afgelopen jaar: wat ging goed en wat verdient volgend jaar meer aandacht. Wat zijn de thema's voor komend jaar, wat zijn de wensen m.b.t. scholing en wat zien we als verbeterpunten in de zorg? Daarnaast worden ook actuele ontwikkelingen besproken, en hoe we daar als organisatie antwoord op willen geven. Het (meerjaren)beleid van de organisatie krijgt op deze manier, daar waar mogelijk en van toepassing, een concrete invulling per team.

soms speel veel samen. Van word ik onderschat doordat ik hier doen. Daar kan ik pl...
het fynere zynals medewerkers ervoor staan dat ik veel in m'n mars heb en we
nkomen. — Het waken en werken mag op Titurel op eigen tempo. Dit is fijn maar soms zou he
om hoog kunnen. — Demensen, de medezeggenschap, de Begeleiding, het ver bouwen, de die



doen waar we goed in zijn, op onze eigen ten
complimenten. - ER wordt gezien wat de kw
ER wat meer samen gewerkt tussen de werkge
nen naar de Hooflocatie. De sfeer van de groep!

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In het voorjaar 2025 werd een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd door onderzoeksbureau Presearch. Het betrof een onlineonderzoek waarbij ingezoomd werd op thema's zoals werkinhoud, werkomstandigheden, betrokkenheid, werkdruk, samenwerking & communicatie, teambuilding en werkstress.

De respons bedroeg 78 %: 45 medewerkers sloten aan bij het onderzoek. De meeste medewerkers zijn tevreden: 71 % van de respondenten (32 medewerkers) zijn ambassadeurs, Zij zijn het meest enthousiast en raden de organisatie actief aan bij de mensen om hun heen. 24 % (11 medewerkers) zijn passief tevreden en 4% (2 deelnemende medewerkers) zijn criticaster. Bij hen is de kans het kleinste dat zij de organisatie zullen aanraden.

Van de verschillende thema's waren betrokkenheid en bevoegenheid uitschieters, met een score van 8. Teambuilding vroeg op dat moment bij twee teams meer aandacht (6,8), en niet geheel onverwacht, ook de werkdruk scoorde in de laagste categorie met 7,1.

5 **Blik op de toekomst**

We staan op dit moment – mei 2026 – aan het begin van een nieuwe fase: de laatste werkzaamheden op het terrein worden uitgevoerd. Het gras is gezaaid, in september plannen we de officiële opening na jaren bouwen. We krijgen met het afronden van het accommodatieplan een prachtig gerenoveerd en verduurzaamd monument, aanbouw en terrein tot onze beschikking. Een rijkdom voor een relatief kleine stichting als Titurel.

In deze nieuwe fase vervolgen we onze weg: de zorg die we bieden, onze manier van werken, blijft leidend. We ontwikkelen door, we verhouden ons zo goed mogelijk tot veranderingen die zich voordoen en verfijnen en sturen bij daar waar winst te behalen valt.

Daarnaast zijn we klaar om het landgoed meer open te stellen voor de buitenwereld, en op deze manier de wereld groter te maken voor onze bewoners. Openstelling: op onze voorwaarden, en telkens vanuit de basisgedachte: wat is de meerwaarde voor onze bewoners?

We zijn enthousiast over de mogelijkheden die voor ons liggen maar zien ook hindernissen en voor ons liggen de volgende uitdagingen en vragen:

Hoe kunnen we onze visie en werkwijze blijven vasthouden in een veranderende wereld?

Dwars tegen de maatschappelijke context van individualisering in. In de huidige samenleving wint autonomie het vaak van verbondenheid en rekening houden met elkaar. Dit zien we terug in de hele omgeving. In de bewoners, hun netwerk én in de medewerkers.

De groepsdruk, in de beginjaren heel sterk, is in de loop der jaren steeds milder geworden, er is meer ruimte voor het individu. Blijft er ruimte voor de gezamenlijkheid en ook het oog hebben voor het grotere geheel?

De doorstroom van medewerkers wordt de afgelopen jaren steeds groter. Onze visie vraagt het opbouwen van een relatie, bedachtzaamheid, verdieping, ontrafelen, reflecteren, samen nadenken en het lef hebben om soms tegen de stroom in te gaan. Kwaliteiten die je je langzaam eigen maakt, waar je in groeit en die een investering vragen in scholing, intervisie en werkbegeleiding.

Titurel heeft een brede doelgroep: de bewonersgroep is zeer divers in zorgvraag en zorgzwaarte. De verschillende woongroepen bieden elk een andere sfeer en begeleidingsvorm. Desondanks zijn de verschillen in zorgbehoefte en benadering van de bewoners soms groot. Samenwonen is een verrijking maar soms ook een last. Kunnen we aan iedere bewoner de beste zorg én de beste omgeving bieden of vragen we teveel aanpassing van bewoners (en medewerkers)?

Hoe verrijken we het leven van onze bewoners en bieden we maatschappelijke meerwaarde?

Onze gedachte is dat ieder mens, ongeacht zijn beperking, altijd betekenis heeft voor de ander. Iedereen heeft de ander iets te bieden, ieder mens kan leren van de ander. Dát zichtbaar maken, en laten ervaren, betekent onze bewoners een plek bieden in de wereld.

We hebben met onze locatie en gebouwen de mogelijkheid om méér te bieden dan alleen de zorg voor onze bewoners, en een ontmoetingsplek te worden voor (kwetsbare) mensen.

Het veilig stellen van de – rustige – woon- en werkomgeving van onze bewoners is daarbij een voorwaarde.

Tot slot

Plannen en uitdagingen voor de komende jaren zijn er genoeg. Binnen de maatschappelijke context en veranderingen in het zorglandschap is veerkracht en wendbaarheid een voorwaarde om de zorg op peil te blijven houden.

De komende jaren gaan we, wat betreft werken binnen onze zorgvisie, verder op oude voet – maar mét de onvermijdelijke vernieuwing. Telkens weer afgestemd en aangepast aan de nieuwe context. Vormen zoekend om antwoord te geven aan een krappe personeelsbezetting, zoekend naar nieuwe én bij ons passende medewerkers en zorg dragend voor de vaste kern. Inzetten op een schil van vrijwilligers en betrokkenen om ons heen, waarbij we de mogelijkheden van onze locatie inzetten op ontmoetingen met externe partijen.

Een hele klus te klaren – we hebben er zin in !

elykwaardigheid. – je mag op Titurel zijn wie je wilt zijn, je krijgt veel vrijheid! – je mag
dit was buiten Titurel moeilijk. – ER IS veel saamhorigheid. Iedereen kent elkaar en
ing met iedereen. – ER IS MEER gezamenlijkheid met de Cluse. – Voor de Bewoners is
aan maatschappelijke. De groepen zijn klein. Je mag op Titurel zijn wie je wilt zijn. – je voelt

Bijlage

Notulen gezamenlijke cliëntenraad



Notulen gezamenlijke cliëntenraad

We starten de gezamenlijke cliëntenraad met het bekijken van de nieuwe filmpjes voor de website. Vervolgens gaan we n.a.v. het cliënttevredenheidsonderzoek samen aan de slag met een wandelopdracht. We gaan uit elkaar in groepjes en bespreken tijdens de wandeling de volgende vragen:

- Wat maakt het fijn om op Titurel te wonen en te werken?
- Wat zou het wonen en werken op Titurel fijner kunnen maken?

We bespreken samen na wat er in de verschillende groepjes is gedeeld. Wanneer gekeken wordt naar de vraag 'wat maakt het fijn om op Titurel te wonen en te werken?' wordt het volgende genoemd:

- De mensen, de vriendschap, de begeleiding, het vertrouwen, de dieren.
- We mogen doen waar we goed in zijn, op ons eigen tempo. Er wordt op maat gewerkt vanuit de rust en we krijgen regelmatig complimenten.
- Er wordt gezien wat de kwaliteiten van mensen zijn.
- Er worden veel activiteiten gedaan.
- Er wat meer samengewerkt tussen de werkgebieden en ook meer bewoners van de Cluse sluiten aan en komen naar de hoofdlocatie.
- De sfeer van de groep is verschillend en ook wat er verwacht wordt van de groep en de bewoners individueel is verschillend.
- Bewoners worden gehoord en gerespecteerd.
- Er is veel gelijkwaardigheid.
- Je mag op Titurel zijn wie je wilt zijn, je krijgt veel vrijheid.
- Je maakt vrienden, dit was buiten Titurel moeilijk.
- Er is veel saamhorigheid. Iedereen kent elkaar en je bent in verbinding met iedereen.
- Er is meer gezamenlijkheid met de Cluse.
- Voor de bewonersvakanties is er goed naar ons geluisterd. De groepen zijn fijn.
- Je mag op Titurel jezelf zijn.
- Je voelt je hier veilig. Titurel biedt een veilige plek, waar je ook beschermd wordt voor de buitenwereld die vaak onveilig voelt.
- Ik ben minder eenzaam op Titurel. Je hebt hier fijn gezelschap.
- Wat ik niet heb gehad toen ik opgroeide als kind, heb ik wel op Titurel gekregen. Hier wordt er voor mij gezorgd.

Op de vraag 'wat zou het wonen en werken op Titurel fijner kunnen maken?' werd de volgende reactie gegeven:

- Soms is er weinig animo voor de activiteiten die worden gedaan of zijn de activiteiten niet voor iedereen leuk om te doen.
- De gehorigheid in de gebouwen wordt als een last ervaren. Hierdoor kan het lastig zijn goed rekening te houden met elkaar en met de rust die sommige nodig hebben.



- De communicatie kan goed verlopen maar is niet altijd eenduidig. De regels en verwachtingen mogen soms wel duidelijker. Regelmaat en structuur is belangrijk.
- Het zou fijn zijn wanneer de antroposofie weer wat meer op de voorgrond kan komen. De jaarfeesten kunnen soms wat zakelijk aandoen.
- Medewerkers weten niet altijd hoe te helpen of welk antwoord te geven.
- Sociale momenten zijn belangrijk, hier moet altijd aandacht voor blijven.
- Soms zie je veel dezelfde mensen. Af en toe andere gezichten om je heen van mensen buiten Titurel zou wel fijn zijn.
- Met de ene begeleider klikt het beter dan met de ander. Dit is soms moeilijk, maar ook wat er gebeurt wanneer je samenleeft met elkaar. Als het nooit botst is het ook niet goed. Zolang we het maar uitspreken. Soms weten medewerkers niet goed hoe ze dit moeten doen.
- Niet alle medewerkers voelen goed aan dat ik soms heel veel kan. Dan word ik onderschat doordat ik hier woon. Daar kan ik last van hebben. Eigenlijk zou het fijner zijn als medewerkers ervoor openstaan dat ik veel in m'n mars heb en weten waar ik vandaan kom.
- Het wonen en werken mag op Titurel op eigen tempo. Dit is fijn maar soms zou het tempo misschien omhoog kunnen.

men's en zijn. — Er worden veel activiteiten gedaan. — Er
ook meer bewoners van de Cluse sluiten aan en komen na
hillenden ook water verwacht wordt van de groep en de beu
en gehoord en gerespecteerd. — Er veel gelijkwaardigheid
gt veel vrijheid. — Je maakt vrienden, dit was Buiten tij
Teder een kent elkaar en je bent in verbinding met ieder
Voorde Bewoners vakantie is erg goed naar ons geluisterd
zijn. — Je voelt je hier veilig. Titus Biedt een veilige pl
heid die vaak onveilig voelt. — Ik Ben minder eenzaam
gehad toen ik opgroeide als kind, heb ik wel optit ure
oms is er weinig animo voor de activiteiten die wor
nleuk om te doen. — De gehorigheid in de gebouwen wordt
oed rekening te houden met elkaar en met de rust die somm
en maar is wat al tyd eenduidig. De Regels en verwach
structuur is belangrijk. — Het zou fijn zijn wanneer de an
omen. De jaarfeesten kunnen soms wat zake lijkaandoen
welke acties worden te geven. — Sociale momenten zijn belangrijk
zie je veel dezelfde mensen. Af en toe andere gezichten om je
— Met de ene begeleider klinkt het beter dan met de andere
wanneer je samen leeft met elkaar, als het nooit botst is het ook
oms weten medewerkers niet goed hoe ze dit moeten doen. — Ni
heel veel kan. Dan wordt ik anders schat doordat ik hier doe
fijner zijn als medewerkers er voor staan dat ik ve
n. — Het wonen en werken mag optit urel op eigen tempo. D
oog kunnen. — De mensen, de vriendschap, de begeleiding
waar we goed in zijn, op ons eigen tempo. Er wordt op maat
plimenten. — Er wordt gezien wat de kwaliteiten van mens
t meer samengewerkt tussen de werkgebieden en ook meer
andere locatie. De sfeer van de groep is verschillend en
oners individueel verschillend. — Bewoners worden
waardigheid. — Je mag optit urel zijn wie je wilt zijn, je k
as buiten Titus moeilijk. — Er is veel samhörigheid. I
met iedereen. — Er is meer gezamenlijkheid met de Clus
ons geluisterd. De groepen zijn fijn. — Je mag optit urel
n veilige plek, waar je ook beschermend wordt door de buit
eenzaam optit urel. Je hebt meer tijd in gezelschap. — U
k wel optit urel gekregen. Hier wordt er voor mij gezorg
en die worden gedaan of zijn activiteiten niet worden
d in de gebouwen wordt als een last ervaren. Hierdoor ka
kaar en met de rust die sommige nodig hebben. — De com
eenduidig. De Regels en verwachtingen mogen soms wel
Het zou fijn zijn wanneer de antroposofie een wat mee
in mens soms wat zake lijkaandoen. Medewerkers weten
geven. — Sociale momenten zijn belangrijk, hier moet a
el dezelfde mensen. Af en toe andere gezichten om je
zijn. — Met de ene begeleider klinkt het beter dan met de
n. — Met de ene begeleider klinkt het beter dan met de
n. — Met de ene begeleider klinkt het beter dan met de