

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	4
Bedrijfsgegevens	4
1 Voorwoord	5
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2 Algemeen	6
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
Deelnemers	6
Kwaliteit	6
Netwerk	6
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
Zorgaanbod	7
Situatie op de zorgboerderij	7
Financieringsvorm	7
Kwaliteitsproces	7
Onderhoud van professioneel netwerk	8
2.3 Algemene conclusies	8
Ontwikkelingen op de zorgboerderij	8
Reflectie op het kwaliteitsproces	8
Doelstellingen van vorig jaar en evaluatie	10
Conclusies	10
Actieplan voor het komende jaar	11
3 Deelnemers en medewerkers	12
3.1 Deelnemers	12
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
Conclusies	13
Geleerde lessen	13
Doorgevoerde veranderingen	13
Acties en plannen voor 2026	14
3.3 Personeel	14
Personeelsontwikkeling 2025	14
Functioneringsgesprekken en feedback	15
Conclusie	15

3.4 Stagiairs	15
3.5 Vrijwilligers	16
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
4 Scholing en ontwikkeling	17
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
5 Terugkoppeling van deelnemers	19
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
Evaluatie gesprekken	19
Leer- en verbeterpunt	19
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
Leer- en verbeterpunten t.b.v. het evaluatieproces	20
Wat wij hebben gedaan	20
Wat wij nog gaan doen	20
Aanpassing van processen	20
Actiepunten gemaakt:	21
5.3 Inspraakmomenten	21
Inspraakmomenten Ouders/Verzorgers Crumelhaeve 2025	21
2. Onderwerpen die zijn aangedragen	22
3. Algemene bevindingen en conclusies	22
4. Verbeterpunten en vervolgacties	22
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	23
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23
5.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting	24
6 Meldingen en incidenten	26
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	26
6.2 Medicatie	26
6.3 Agressie	26
6.4 Ongewenste intimiteiten	26
6.5 Strafbare handelingen	26
6.6 Klachten	27
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	27
7 Acties	28

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
Conclusie:	28
1. Overgang naar ONS en cliëntcodes	28
2. Jaarlijkse verzekeringsafspraken	28
3. Verbeteringen in processen en kwaliteit	28
Cliëntvolgsysteem	28
Personeel en stagiaires	28
Beleid en protocollen	28
VOG-procedure	28
Infrastructuur en voorzieningen	29
Communicatie, zichtbaarheid en ouderbetrokkenheid	29
Evaluaties en actiepunten	29
Zakelijker werken met gemeenten	29
Website en aanmeldproces	29
Conclusie	29
Actiepunten	29
8 Doelstellingen	30
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	30
Doelstellingen komende 5 jaar	30
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	30
Doelstellingen komend jaar.	30
8.3 Plan van aanpak	31
Plan van Aanpak	31
Korte termijn (0–12 maanden)	31
Middellange termijn (1–3 jaar)	32
Lange termijn (3–5 jaar)	32
Overzicht van bijlagen	33
Actielijst	33

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V.

Registratienummer: 2466

Kruimersweg 4, 7688 RH Daarle

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 78430380

Website: <http://www.crumelhaeve.nl/>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V.

Registratienummer: 2466

Kruimersweg 4, 7688 RH Daarle

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Geachte lezer,

Graag nemen wij u als lezer van dit jaarverslag mee in het afgelopen jaar op Training- en Leerboerderij Crumelhaeve. Het was een jaar waarin wij druk zijn geweest – of eigenlijk gebleven – met het verder professionaliseren van de zorg die wij bieden. We hebben ons gericht op beleidsverbetering en het actualiseren van protocollen, en bovendien zijn we gestart met de transitie naar ons nieuwe cliëntvolgsysteem.

We zijn dit jaar verder gegroeid in het aantal deelnemers met specifieke en intensieve zorgbehoeften. Om deze groei verantwoord op te vangen, hebben wij ingezet op het versterken van de personele capaciteit en zijn er binnen het team enkele personeelwisselingen geweest. Ook zijn de verschillende rollen binnen het team duidelijker uitgezet, wat heeft bijgedragen aan meer structuur en helderheid.

Daarnaast hebben we dit jaar een open dag georganiseerd en heeft de externe audit plaatsgevonden. Beide momenten hebben ons opnieuw bewust gemaakt van het belang van zorgvuldig georganiseerde, goed onderbouwde zorg.

We hebben gewerkt met het nieuwe systeem van Samen14 en de bezuinigingen in de zorg gezien als een positieve uitdaging. Dit heeft ons gestimuleerd om nog meer te kijken naar mogelijkheden en daarop te anticiperen. Dit deden wij onder andere door een meer zakelijke benadering te hanteren in de afwegingen rondom grenzen van zorgverlening. We proberen onze kwaliteit continu te verbeteren, zodat we kunnen blijven aansluiten bij de afwegingen die gemeenten maken.

Daarnaast zijn er op het bedrijf mooie stappen gezet en hebben we voor nieuwe uitdagingen gestaan. In dit verslag lichten wij dit alles graag verder toe.

Wij hopen dat u dit jaarverslag met veel plezier zult lezen.

Met vriendelijke groet,
Team Crumelhaeve

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Deelnemers

In 2025 zien we dat er steeds meer aanmeldingen binnenkomen van deelnemers met zwaardere en complexere zorgbehoeften. Dit lijkt deels samen te hangen met de trend binnen de overheid waarbij deelnemers pas binnen de Jeugdwet vallen wanneer er aantoonbaar is geprobeerd om hulp in het voorliggende veld in te zetten. Daarnaast merken wij dat deelnemers zich aanmelden die eerder zorg hebben ontvangen die onvoldoende aansloot, waardoor er soms sprake is van bestaande trauma's of een verergerde hulpvraag.

Dit maakt dat een zorgvuldig voortraject essentieel is. Een correcte en volledige intake is noodzakelijk voordat wij met de begeleiding kunnen starten. We zien daarnaast aanmeldingen doordat wij ons specifiek richten op deze doelgroep en doordat deelnemers uitstromen vanuit andere instanties.

Deze ontwikkeling vraagt om begeleiders met voldoende achtergrondkennis én een groot gevoel van verantwoordelijkheid. Ook binnen het team heeft hierin een duidelijke verschuiving plaatsgevonden. We werken met een helder organogram en iedere begeleider heeft zijn/haar eigen verantwoordelijkheden. Daarnaast heeft iedere deelnemer nu een persoonlijke begeleider, wat zorgt voor meer continuïteit en duidelijkheid.

Kwaliteit

Voorheen hadden wij eens per zes weken een intervisie. Door de toenemende zorgvraag en de stijging in complexe casussen bleek dit onvoldoende. Daarom hebben wij dit opgeschaald naar een cyclus waarin we iedere drie weken afwisselend een werkoverleg of een intervisie hebben. Op deze manier blijft intervisie volledig gericht op casuïstiek, terwijl praktische zaken, mededelingen en boerderijgerelateerde afspraken tijdens het werkoverleg worden besproken.

Daarnaast vindt er iedere vier weken een breder werkoverleg plaats waarin onder andere visie & beleid, de CAO-groep en de wekelijkse PB-overleggen worden meegenomen. Door deze strakkere overlegstructuur en intensievere samenwerking streven wij naar minder fouten en meer eenduidigheid in werkwijzen. We werken bovendien in subteams, waardoor veiligheid, afstemming en continuïteit beter geborgd zijn.

Elke drie maanden worden er afstemmingsgesprekken gevoerd met alle begeleiders. Hierin bespreken we hoe het gaat, wat goed verloopt en waar ontwikkelpunten liggen. Ook worden persoonlijke leerdoelen vastgesteld of geëvalueerd.

Wij hebben nieuwe begeleiders aangenomen, die zorgvuldig worden ingewerkt. Hierbij gebruiken we de RI&E en het kwaliteitssysteem als leidraad.

Daarnaast heeft de audit plaatsgevonden, die ons opnieuw heeft bewustgemaakt van het belang van zorgvuldig georganiseerde en kwalitatief hoogwaardige zorg.

Netwerk

Roelof neemt iedere drie maanden deel aan een intervisiebijeenkomst met tien zorginstellingen die jeugdzorg leveren. Tijdens deze bijeenkomsten worden casussen besproken, maar ook nieuwe wet- en regelgeving en ontwikkelingen in het zorglandschap.

Verder hebben wij een open dag georganiseerd, met een opkomst van ongeveer 2.000 bezoekers. Deze dag is breed uitgezet en positief ontvangen binnen ons netwerk. Het heeft ons opnieuw zichtbaar gemaakt en versterkt onze positie binnen de regio.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Zorgaanbod

Ons zorgaanbod is dit jaar ongewijzigd gebleven. Wij bieden zorg aan kinderen, jongeren en een aantal volwassenen. Deelnemers helpen mee op het melkveebedrijf en werken vanuit deze praktische omgeving aan hun persoonlijke doelen. Veelvoorkomende doelen zijn het vergroten van zelfredzaamheid en het ontwikkelen van zelfstandigheid.

Binnen onze ontwikkelingstrajecten is dit jaar verdere verdieping ontstaan in paardencoaching. Marjan heeft zich naast haar basisopleiding paardencoaching bijgeschoold via de opleiding *Kids met PK* (gericht op ACT – Acceptance & Commitment Therapy) en heeft een aanvullende scholingsdag gevolgd over paardencoaching en hechting. Onze nieuwe medewerker heeft zich eveneens ingeschreven voor een opleiding paardencoaching, waardoor we dit aanbod binnen het team breder kunnen inzetten.

Dit jaar hebben we ook meer ingezet op één-op-één begeleiding, zodat we beter kunnen aansluiten bij de individuele zorgvraag van onze deelnemers. Deze werkwijze sluit goed aan bij de groeiende complexiteit van de casussen en draagt bij aan gericht en effectiever doelgericht werken.

Daarnaast hebben we het ambulante werk verder op de kaart gezet. Hierbij werken we met kortere lijnen tussen deelnemer, ouders/verzorgers en begeleiders, zodat afstemming sneller en efficiënter verloopt en de zorg beter aansluit bij de dagelijkse praktijk.

Vorig jaar is het aantal dagen waarop het naschoolse ontwikkeltraject wordt aangeboden uitgebreid. Dit jaar zien we dat op bijna alle dagen opnieuw nieuwe deelnemers zijn ingestroomd, wat de toenemende behoefte aan dit aanbod onderstreept.

Situatie op de zorgboerderij

Dit jaar is verder gebouwd aan de sleufsilo's om de netheid en overzichtelijkheid op het erf te verbeteren. Ook zijn er vorderingen gemaakt in de bouw van het varkenshok. Daarbij is bewust gekozen voor een duurzame aanpak door zoveel mogelijk gebruik te maken van materialen die al aanwezig waren op het bedrijf. Verschillende deelnemers hebben opnieuw geholpen bij de bouwwerkzaamheden, wat een waardevolle leerervaring biedt en betrokkenheid vergroot.

Hoewel er grote stappen zijn gezet, is de bouw nog niet volledig afgerond. De werkzaamheden zullen volgend jaar worden voortgezet.

Het kippenhok is dit jaar wel helemaal afgerond. Hierdoor kunnen wij dit onderdeel nu integreren in het dagprogramma en inzetten binnen de structuur van de dag.

Daarnaast zijn er extra ruimtes beschikbaar gemaakt voor kinderen. Hierdoor ontstaat er meer gelegenheid om te ontspannen wanneer dat nodig is. Het "Tuin-huisje" is hiervoor in gebruik genomen en daarnaast is er een snoezelkamer ingericht, die rust en sensorische ondersteuning biedt.

Financieringsvorm

De zorg die wij bieden wordt gefinancierd op basis van dagbesteding (groepsbegeleiding), maar in de praktijk leveren wij ook behandeling. Daarnaast bieden wij ambulante begeleiding aan.

Het grootste deel van onze financiële instroom verloopt via de Jeugdwet, terwijl ongeveer 10% afkomstig is uit de Wmo. Ongeveer 15% van de zorgfinanciering betreft een persoonsgebonden budget (PGB).

Wij hebben een contract met Samen14 dat loopt tot 2031. Omdat wij ook te maken hebben met langdurige zorg, hebben wij daarnaast een samenwerking opgezet met Boer en Zorg. Hierbinnen kunnen wij WLZ-deelnemers plaatsen, waardoor wij een breder en gevarieerd zorgaanbod kunnen bieden.

Kwaliteitsproces

Dit jaar hebben wij een externe audit gehad, die ons opnieuw bewust heeft gemaakt van hoe we onze kwaliteit verder kunnen verbeteren. In dit kader zijn alle protocollen kritisch geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Daarnaast hebben wij kaders gesteld voor de hiërarchie binnen het personeel en de administratieve borging van onze medewerkers versterkt. Door deze proactieve aanpak hebben wij weinig incidenten hoeven te registreren.

Onderhoud van professioneel netwerk

Regelmatig gaan wij met andere zorgboerderijen in gesprek om te brainstormen over wet- en regelgeving en actuele ontwikkelingen. Op deze manier onderhouden wij een sterk netwerk van professionals.

Ook betrokkenen vanuit het netwerk van onze deelnemers, zoals scholen, gemeenten en thuisbegeleiders, zijn altijd welkom op de boerderij. Dit zorgt voor korte lijnen, maakt dat iedereen elkaars gezichten kent en bevordert de samenwerking rondom de deelnemer.

Daarnaast werken wij intensief samen met de professionals rondom iedere deelnemer en zetten wij multidisciplinaire overleggen (MDO) op. Dit versterkt de kwaliteit van de begeleiding en zorgt ervoor dat de zorg goed op elkaar is afgestemd.

2.3 Algemene conclusies

Ontwikkelingen op de zorgboerderij

Het afgelopen jaar hebben verschillende ontwikkelingen veel invloed gehad op onze zorgboerderij:

- Toename van deelnemers met complexe zorgbehoeften: Hierdoor moesten wij onze intakeprocedures, begeleiding en teamcapaciteit aanpassen.
- Personele wisselingen en uitbreiding van het team: Dit vroeg om duidelijke rolverdeling, inwerktrajecten en het borgen van kennis en ervaring binnen het team.
- Introductie van nieuwe systemen en methodieken: Denk aan het cliëntvolgsysteem en intensievere één-op-één begeleiding, wat de kwaliteit en registratie van zorg heeft verbeterd.
- Uitbreiding van de zorgboerderij en infrastructuur: Zoals het afronden van het kippenhok, de bouw van het varkenshok, de snoezelkamer en extra ontspanruimtes, wat directe impact heeft op de beleving en veiligheid van deelnemers.
- Externe audit: Dit heeft ons opnieuw bewust gemaakt van het belang van protocollen, hiërarchische kaders en administratieve borging.

Wat wij hiervan hebben geleerd:

- Het is essentieel om de zorgvraag van de deelnemers vooraf goed in kaart te brengen, zodat het traject passend en effectief is.
- Eén-op-één begeleiding en korte communicatielijnen met het netwerk van deelnemers verbeteren de kwaliteit van zorg aanzienlijk.
- Proactieve samenwerking binnen het team en met externe partners voorkomt incidenten en vergroot de veiligheid en continuïteit van de zorg.
- Door structurele reflectie en het bijstellen van protocollen kunnen wij de zorg continu verbeteren en beter anticiperen op nieuwe ontwikkelingen.

Reflectie op het kwaliteitsproces

Tevredenheid over de kwaliteit van de zorgboerderij en het kwaliteitssysteem:

Wij zijn tevreden over de kwaliteit van de zorg die wij bieden. De implementatie van het kwaliteitssysteem, protocollen en intervisie-/werkoverlegcycli heeft de structuur, professionaliteit en veiligheid binnen de boerderij versterkt. Door de audit zijn verbeterpunten duidelijk geworden, die wij direct hebben opgepakt.

Werkt de kwaliteitscyclus en wat levert het op?

Het toepassen van de kwaliteitscyclus werkt goed: regelmatig werk- en intervisieoverleg, evaluatiegesprekken, audits en multidisciplinaire overleggen zorgen voor continue verbetering van de zorg en goede afstemming binnen het team en met externe partners. Het levert concrete voordelen op, zoals minder vergissingen, betere communicatie en hogere betrokkenheid van medewerkers en deelnemers.

Acties om effectiviteit verder te vergroten:

- Meer gestructureerde terugkoppeling van verbeterpunten uit de audits en werkoverleggen.
- Verdere scholing van medewerkers in complexere casuïstiek en methodieken, zoals paardencoaching en één-op-één begeleiding.
- Versterken van korte lijnen met externe partners en netwerkprofessionals door vaste overlegmomenten en multidisciplinaire overleggen.

Tevredenheid met het ondersteunend netwerk:

Wij zijn tevreden met het netwerk dat we hebben opgebouwd. Regelmatig overleg met andere zorgboerderijen en betrokkenen rondom de deelnemer (scholen, gemeente, thuisbegeleiders) zorgt voor korte lijnen, betere samenwerking en optimale afstemming van de zorg.

Doelstellingen van vorig jaar en evaluatie

1. Openen van een tweede locatie met eventueel logeeropvang

- Status: Nog in voorbereiding. Er is onderzoek gedaan naar mogelijkheden, maar opening is nog niet gerealiseerd.
- Leerpunten: We hebben inzicht gekregen in de organisatorische en personele randvoorwaarden die nodig zijn voor een tweede locatie.

2. Aanschaf van een melkrobot in de toekomst

- Status: Nog toekomstig plan. Er zijn gesprekken gevoerd over haalbaarheid en investering.
- Leerpunten: Belang van langetermijnplanning en afstemming met bedrijfsvoering en zorgprocessen.

3. Ontwikkelingen maken in professionalisering door nieuw cliëntstelsysteem

- Status: Behaald. Het cliëntvolgsysteem is ingevoerd, medewerkers zijn getraind en het systeem ondersteunt de registratie en opvolging van zorg.
- Leerpunten: Nieuw systeem vereist continue evaluatie en bijscholing van medewerkers om optimaal te kunnen functioneren.

4. Draagkracht van begeleiding vergroten

- Status: Behaald. Door uitbreiding van het team, betere rolverdeling en gestructureerde intervisies en werkoverleggen is de draagkracht vergroot.
- Leerpunten: Structurele ondersteuning en duidelijke communicatie zijn essentieel om de werkdruk te beheersen.

5. Open dag organiseren voor alle gegadigden (families, gemeente, scholen, etc.)

- Status: Behaald. De open dag is succesvol georganiseerd en door ongeveer 2000 bezoekers bezocht.
- Leerpunten: Open dagen zijn waardevol voor zichtbaarheid, netwerken en participatie van betrokkenen.

6. Goede afstemming met personeel om ziekteverzuim/uitval te beperken

- Status: Behaald. Door duidelijke rolverdeling, werkoverleggen en inzet van korte lijnen is ziekteverzuim geminimaliseerd.
- Leerpunten: Regelmatige afstemming en ondersteuning van medewerkers draagt direct bij aan continuïteit van de zorg.

7. Nieuwe aanmeldingen filteren en selectie maken op basis van draagkracht van het team

- Status: Behaald. Intakeproces en beoordeling van zorgvraag zijn aangescherpt, waardoor het team beter kan afwegen welke nieuwe deelnemers passend zijn.
- Leerpunten: Goede intake en afstemming met het team zijn cruciaal om overbelasting te voorkomen.

8. Contact met ouders/verzorgers en gemeente versterken

- Status: Behaald. Regelmatige MDO's, netwerkoverleggen en korte communicatielijnen hebben het contact verbeterd.
- Leerpunten: Intensieve samenwerking met betrokkenen rondom de deelnemer verhoogt de kwaliteit en continuïteit van zorg.

Conclusies

De meeste doelstellingen zijn behaald of goed op weg. De belangrijkste aandachtspunten voor het komende jaar zijn het openen van een tweede locatie met logeeropvang en de toekomstige aanschaf van een melkrobot. Alle andere doelstellingen zijn gehaald en hebben bijgedragen aan een beter georganiseerde, professionele en veilige zorgomgeving.

Actieplan voor het komende jaar

1. Voorbereiden en realiseren van een tweede locatie, inclusief mogelijke logeeropvang.
2. Plannen en budgetteren voor de aanschaf van een melkrobot in de toekomst.
3. Blijven verbeteren van het cliëntvolgsysteem, inclusief aanvullende training van medewerkers.
4. Verdere versterking van draagkracht binnen het team, door scholing, coaching en continue evaluatie van werkdruk.
5. Organiseren van de volgende open dag, voortbouwend op de positieve ervaringen van dit jaar.
6. Handhaven van goede afstemming met personeel, inclusief preventieve maatregelen om ziekteverzuim te beperken.
7. Blijven selecteren van nieuwe aanmeldingen op basis van teamdraagkracht, om continuïteit en kwaliteit te waarborgen.
8. Versterken van contact en samenwerking met ouders/verzorgers en gemeente, door regelmatige MDO's en netwerkoeverleggen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 8 acties opgenomen in de actielijst.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Aantal deelnemers:

- Begin van het jaar: 43
- Instroom: 10
- Uitstroom: 5
- Eind van het jaar: 48

Uitstroom:

Het merendeel van de uitstroom betreft deelnemers die elders zijn gaan wonen, bijvoorbeeld op een groep of in begeleid wonen. Hierdoor volgen zij een andere vorm van dagbesteding of een leertraject en komen zij niet langer op de boerderij. Eén deelnemer heeft zelf besloten te stoppen, omdat alle persoonlijke doelen zijn behaald. Dit traject werd afgesloten met een evaluatiegesprek tussen de ouders/verzorgers en de boerderij.

Belangrijkste ontwikkelingen met invloed op de zorgboerderij:

- Groeiende instroom van deelnemers met specifieke zorgbehoeften, vooral voor één-op-één begeleiding. Dit vraagt om meer aandacht en maatwerk van begeleiders.
- Uitbreiding van prikkelarme ruimtes, zoals de snoezelruimte in de derde kantine, om beter aan te sluiten bij de behoeften van deelnemers.
- Extra begeleiding ingezet door de aanstelling van een nieuwe medewerker, waardoor de zorgcapaciteit is vergroot.
- Versterking van individuele en ambulante begeleiding, waardoor deelnemers gerichter en persoonlijk ondersteund kunnen worden
- Specialistische ondersteuning zoals paardencoaching, psycho-educatie en het gebruik van methodieken zoals het seks-ganzenbord en vlaggensysteem is verder geïntegreerd in het dagelijkse aanbod.
- Open communicatie en korte lijnen met het netwerk rondom deelnemers (ouders, scholen, gemeente) zijn verder versterkt door gezamenlijke MDO-gesprekken en netwerkoeverleggen.

Geleerde lessen:

- Het is essentieel om het personeel goed af te stemmen op de zorgzwaarte, zodat de kwaliteit gewaarborgd blijft en begeleiders niet overbelast raken.
- Flexibiliteit en maatwerk zijn cruciaal bij individuele begeleiding en bij het opvangen van complexe zorgvragen.
- Het betrekken van deelnemers bij het ontwerpen van prikkelarme ruimtes draagt bij aan hun zelfredzaamheid en tevredenheid.
- Door meer één-op-één begeleiding te bieden en korte lijnen met het netwerk te houden, kan de boerderij sneller inspelen op veranderingen in de zorgvraag.
- Professionalisering via cliëntvolgsysteem en interne kwaliteitscyclus helpt bij het verbeteren van overzicht, administratie en het volgen van persoonlijke doelen.

Conclusie:

De zorgboerderij heeft in 2025 stappen gezet in het vergroten van individuele begeleiding, het creëren van een prikkelarme omgeving, en het versterken van korte lijnen met het netwerk. Deze ontwikkelingen dragen bij aan een betere afstemming op de zorgbehoeften van deelnemers en een hogere kwaliteit van zorg.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Conclusies

- De deelnemers die zich aanmelden passen over het algemeen goed bij ons zorgaanbod, waarbij het merendeel baat heeft bij groeps- én individuele begeleiding.
- Er is een duidelijke trend zichtbaar: steeds meer aanmeldingen voor één-op-één begeleiding, vooral deelnemers met specifieke en complexe zorgbehoeften.
- De prikkelarme omgeving blijkt een belangrijk onderdeel te zijn voor het welzijn van sommige deelnemers.
- Onze huidige capaciteit en deskundigheid sluiten goed aan bij de zorgvraag, mede door het inzetten van extra begeleiders en specialistische ondersteuning (paardencoaching, psycho-educatie, vlaggensysteem, seks-ganzenbord).

Geleerde lessen

- Individuele begeleiding en maatwerk zijn essentieel voor deelnemers met complexe zorgbehoeften.
- Korte lijnen met het netwerk (ouders, scholen, gemeente, andere zorginstanties) zijn cruciaal voor het afstemmen van zorg en het realiseren van doelen.
- Het betrekken van deelnemers bij hun leer- en ontwikkelomgeving (zoals de snoezelruimte) verhoogt de effectiviteit van de begeleiding.
- Een duidelijk organogram, verantwoordelijkheden per begeleider, en gebruik van cliëntvolgsysteem helpen bij de professionalisering en borging van kwaliteit.
- Regelmatige intervisies en werkoverleggen verbeteren de samenwerking en verminderen fouten.

Doorgevoerde veranderingen

- Extra begeleider aangenomen om meer één-op-één begeleiding te kunnen bieden.
- Snoezelruimte ingericht in de derde kantine voor deelnemers die behoefte hebben aan een prikkelarme omgeving.
- Werking van begeleiders duidelijk vastgelegd in organogram en verantwoordelijkheden.
- Werkoverleggen en intervisies opgesplitst en regelmatig ingepland om beter te kunnen inspelen op complexe casuïstiek.
- Netwerkoverleg en MDO-gesprekken geïntensiveerd voor korte lijnen met betrokkenen.
- Professionalisering door gebruik van nieuw cliëntvolgsysteem en evaluatie van protocollen na audit.

Acties en plannen voor 2026

1. Capaciteit en begeleiding

- Blijven monitoren van het aantal aanmeldingen voor één-op-één begeleiding.
- Indien nodig extra begeleiding aannemen om de kwaliteit van individuele zorg te waarborgen.

2. Omgeving

- Snoezelruimte verder optimaliseren samen met deelnemers.
- Evalueren of andere ruimtes aangepast moeten worden voor prikkelarme begeleiding.

3. Kwaliteitsborging

- Doorontwikkeling van het kwaliteitssysteem, protocollen en cliëntvolgsysteem.
- Intervisie- en werkoverleggen blijven afwisselend inzetten.

4. Netwerk en samenwerking

- MDO-gesprekken blijven intensiveren en netwerkbijeenkomsten met betrokkenen organiseren.
- Regelmatig afstemmen met scholen, gemeenten en andere zorginstanties.

5. Evaluatie

- Halfjaarlijks evalueren van de voortgang van bovenstaande acties en bijstellen waar nodig.
- Focus op het behalen van persoonlijke doelen voor elke deelnemer en het afstemmen van zorgzwaarte met teamcapaciteit.

Conclusie:

Door de genomen maatregelen en acties voor 2026 blijft de zorgboerderij flexibel, persoonlijk en kwaliteitsgericht inspelen op de groeiende zorgbehoefte van onze deelnemers.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

3.3 Personeel

Personeelontwikkeling 2025

In 2025 hebben zich enkele belangrijke wijzigingen voorgedaan binnen ons team:

- Vertrek BBL'er: Een van onze BBL-stagiaires heeft de boerderij verlaten voor een andere BPV-plek die beter bij zijn persoonlijke ontwikkeling past.
- Nieuwe coördinerend begeleider: Wij hebben een nieuwe medewerker aangesteld als coördinerend begeleider. Deze medewerker brengt veel ervaring en hogere opleiding mee, waardoor zij een belangrijke bijdrage levert aan de professionalisering van onze zorg. Zij gaf feedback op de manier waarop wij doelen en rapportages opstellen en stelde verbeteringen voor, die wij hebben doorgevoerd.
- Stagiaires: Er zijn verder alleen wisselingen geweest in het stageteam. Om continuïteit te waarborgen, zijn stagiaires voor langere periodes ingezet, zodat wisselingen in het team beperkt blijven.

Functioneringsgesprekken en feedback

Met zowel het vaste personeel als de stagiaires worden regelmatig functioneringsgesprekken gevoerd:

- Vast personeel: elke 3 maanden
- Stagiaires: op basis van hun loopbaanontwikkeling

Uit de gesprekken in 2025 zijn de volgende aandachtspunten naar voren gekomen:

- Onduidelijkheid over het rooster: We gaan gebruikmaken van een online roostersysteem voor duidelijkheid en overzicht.
- Hoge werkdruk: Door de toenemende zorgzwaarte en uitdagingen van bezuinigingen, blijft het belangrijk de draagkracht van het team te bewaken. We oriënteren ons op de mogelijkheid tot uitbreiding van het team en verdeling van taken, zodat werkdruk beter beheersbaar blijft.
- Kantoororganisatie: Er is een vast opruimschema ontwikkeld om de werkplek netjes en overzichtelijk te houden.

Conclusie

Door de inzet van hoger opgeleid en ervaren personeel, gecombineerd met extra begeleiding voor stagiaires en structurele functioneringsgesprekken, hebben wij de professionaliteit van onze zorg verder kunnen versterken. Tegelijkertijd blijven we bewust van de druk die de intensieve zorgzwaarte en externe bezuinigingen op het team leggen. De genomen maatregelen zorgen ervoor dat kwaliteit, continuïteit en draagkracht binnen het team goed geborgd blijven.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

3.4 Stagiairs

Aantal stagiaires en periode:

In 2025 hebben wij vier stagiaires begeleid. De stagiaires liepen gedurende verschillende periodes stage, variërend van meerdere weken tot enkele maanden, afhankelijk van hun opleiding en leerdoelen.

Opleidingen, taken en verantwoordelijkheden:

De stagiaires volgen opleidingen in de zorg en pedagogiek. Tijdens hun stage lopen zij mee met de groep en de begeleider. Onder toezicht mogen zij later zelf een groep begeleiden. Hun taken omvatten onder andere:

- Observeren en rapporteren van deelnemers
- Meewerken aan individuele en groepsactiviteiten
- Leren werken volgens de visie van Crumelhaeve
- Gericht werken aan ontwikkeldoelen van de deelnemers

Begeleiding van stagiaires:

De stagiaires worden begeleid door de coördinatoren van de zorgboerderij. Er is toezicht door gediplomeerde medewerkers en begeleiding wordt afgestemd op het niveau en de ervaring van de stagiaire.

Evaluatiegesprekken:

Er worden om de drie weken evaluatiegesprekken gevoerd met alle stagiaires. Tijdens deze gesprekken krijgen zij feedback en kunnen zij zelf ook terugkoppeling geven over hun ervaringen en de organisatie van de boerderij.

Ontwikkelingen en verbeteringen:

Feedback van stagiaires wordt actief meegenomen in de afstemming met het team. Hun observaties en suggesties worden besproken tijdens team- en afstemmingsgesprekken, zodat verbeterpunten direct in de praktijk kunnen worden doorgevoerd. Stagiaires lopen altijd onder begeleiding van een gediplomeerde medewerker om kwaliteit en veiligheid te waarborgen.

3.5 Vrijwilligers

Vrijwilligers 2025

Aantal en uren:

In 2025 hadden wij 2 vrijwilligers actief op de boerderij. Zij zijn voornamelijk verantwoordelijk voor boerderijtaken en ondersteunen de begeleiders door deelnemers actief te betrekken bij hun werkzaamheden. Gezamenlijk leveren zij ongeveer 20 uur per week aan ondersteuning.

Begeleiding:

Vrijwilligers worden begeleid op dezelfde manier als stagiaires en zijn nooit verantwoordelijk voor de directe zorg van deelnemers. Ook zij voeren voortgangsgesprekken uit om hun rol en ontwikkeling te evalueren.

Ontwikkeling:

Vrijwilligers worden uitgenodigd voor intervisies en werkoverleggen. Hoewel zij geen directe verantwoordelijkheden dragen voor de deelnemers, kunnen zij zo hun kennis verbreden en blijven zij op de hoogte van de stand van zaken binnen de zorgboerderij.

Stabiliteit van het team vrijwilligers:

Het team van vrijwilligers is stabiel gebleven in 2025. Er zijn geen wisselingen geweest; de twee vrijwilligers hebben het gehele jaar hun werkzaamheden uitgevoerd en waren goed ingebed in de dagelijkse werkzaamheden van de boerderij.

Ontwikkelingen naar aanleiding van feedback van vrijwilligers:

Feedback van de vrijwilligers heeft geleid tot kleine verbeteringen in de afstemming met de begeleiders. Zo hebben zij aangegeven dat meer duidelijkheid over hun taken en de dagelijkse planning handig zou zijn. Hierop zijn korte werkbesprekingen ingevoerd, waardoor vrijwilligers beter weten wat hun rol en prioriteiten zijn. Daarnaast hebben zij deelgenomen aan intervisies en werkoverleggen, waardoor ze meer inzicht kregen in het beleid en de werkwijze van de boerderij, wat hun betrokkenheid en effectiviteit verder heeft versterkt.

3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers

Personeel, stagiaires en vrijwilligers 2025

In 2025 is gebleken dat ons team over voldoende deskundigheid beschikt om deelnemers te begeleiden. De inzet van hoger opgeleid personeel met meer ervaring heeft de kwaliteit en professionalisering van de zorg verhoogd. Vrijwilligers en stagiaires zijn een waardevolle aanvulling, waarbij zij onder begeleiding deelnemen aan de groep en werkoverleggen, zonder directe verantwoordelijkheid voor deelnemers.

We hebben geleerd dat regelmatige evaluatie- en functioneringsgesprekken essentieel zijn om verbeterpunten tijdig op te pakken en dat duidelijkheid in roosters, taken en verantwoordelijkheden de werkdruk vermindert. Om in te spelen op de groei van één-op-één begeleiding is een extra begeleider aangesteld en een online roostersysteem geïntroduceerd.

Voor de toekomst blijven we de werkdruk en draagkracht van het team monitoren, stagiaires en vrijwilligers actief betrekken bij intervisies en werkoverleggen, en zoeken we continu naar mogelijkheden om het team verder te professionaliseren. Hiermee waarborgen we dat ons personeel bevoegd, bekwaam en effectief blijft in het begeleiden van onze deelnemers.

Actiepunten:

1. Werkdruk en draagkracht van personeel en stagiaires monitoren.
2. Evaluatie- en functioneringsgesprekken volgens afgesproken frequenties uitvoeren.
3. Stagiaires en vrijwilligers blijven betrekken bij teamoverleggen en ontwikkeling.
4. Verdere professionalisering van het team onderzoeken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Opleidingen en scholing 2025

In 2025 stonden verschillende opleidings- en ontwikkeldoelen centraal binnen ons team. Voor de twee BBL'ers was het behalen van hun diploma het belangrijkste doel. Beide BBL'ers hebben intensieve begeleiding gekregen en hebben gewerkt aan het afronden van hun opleiding, waarmee dit doel grotendeels is bereikt.

Marjan heeft zich verdiept in de Gordonmethode via meerdere scholingsdagen. Het leerdoel hiervan was het versterken van communicatieve vaardigheden en het verbeteren van de interactie met deelnemers. Deze scholing is met goed gevolg afgerond en toegepast in de dagelijkse begeleiding.

Roelof heeft zich bijgeschoold middels diverse cursussen om zijn SKJ-registratie te onderhouden en zijn kennis en vaardigheden op het gebied van jeugdbegeleiding te verdiepen. Dit heeft bijgedragen aan de professionalisering van de begeleiding en het voldoen aan wettelijke eisen.

Karliën, die in 2025 nog werkzaam was, had als doel een plan te ontwikkelen voor het inzetten van muziek binnen de begeleiding, aansluitend op haar muzikale achtergrond. Dit plan is opgesteld en voorbereid voor implementatie. Inmiddels is Karliën gestopt met haar functie, en Wilke gaat zich verdiepen in paardencoaching. Het leerdoel van deze verdiepende cursussen is het uitbreiden van de begeleidingsmogelijkheden voor onze deelnemers via verschillende methodes van paardencoaching, zodat maatwerk in begeleiding beter mogelijk is.

Doelen die nog blijven staan voor volgend jaar betreffen het verder professionaliseren van het team door aanvullende scholing in paardencoaching en het waarborgen van voldoende BHV'ers binnen de organisatie.

Evaluatie van het team laat zien dat er voldoende kennis en vaardigheden aanwezig zijn om de huidige doelgroep te begeleiden. Tegelijkertijd blijft gerichte scholing nodig om de kwaliteit van de zorg verder te verhogen, het kennisniveau up-to-date te houden en nieuwe methodieken effectief in te zetten.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Scholing en Professionele Ontwikkeling 2025

Marjan heeft dit jaar de volledige cursus in de Gordonmethode afgerond, bestaande uit zes scholingsbijeenkomsten. Het leerdoel van deze opleiding was het versterken van communicatieve vaardigheden en het methodisch begeleiden van deelnemers op een wijze die aansluit bij hun eigen belevingswereld. Marjan heeft de geleerde technieken direct toegepast in de dagelijkse begeleiding en ziet merkbaar effect bij deelnemers, met name in het vergroten van hun zelfstandigheid en het verbeteren van onderlinge interacties.

In de komende periode wil Marjan binnen het team intervisies verzorgen om de Gordonmethode breder te implementeren. Hiermee wordt de methodiek organisatiebreed toepasbaar gemaakt, zodat collega's dezelfde communicatieve principes kunnen hanteren en er meer uniformiteit ontstaat in onze begeleidingsstijl.

Daarnaast zal Mevrouw Spijkerman, expert in sensorische verwerking en sensorische therapie, ons team extra tools en handvatten geven voor het begeleiden van deelnemers met prikkelverwerkingsproblemen. Voor deze scholing worden meerdere avonden gereserveerd. Het doel van deze training is om ons team beter toe te rusten in het herkennen van overprikkeling, het bieden van passende interventies en het creëren van een voorspelbare en veilige omgeving.

Zoals eerder benoemd, gaat Wilke zich specialiseren in paardencoaching. Zij heeft zich formeel ingeschreven voor een verdiepende opleiding. Dit sluit aan bij de groeiende vraag naar één-op-één begeleiding en de positieve effecten die wij zien in het werken met paarden. De verwachting is dat deze expertise ons zorgaanbod verder verbreedt en verdiept.

Roelof blijft zich ontwikkelen binnen het kader van zijn SKJ-registratie. Dit jaar heeft hij zich verdiept in actuele ontwikkelingen binnen de jeugdzorg en de beleidsmatige kant van werken in een jeugdhulpomgeving. Een belangrijk leerpunt voor hem is het zakelijker en professioneler afwegen van zorgvragen in relatie tot draagkracht en kaders. Komend jaar richt hij zich verder op de verplichte scholing die hoort bij het behouden en actualiseren van zijn SKJ-registratie.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Opleiding & Professionalisering

Nu het team is gegroeid, merken we dat het een aandachtspunt blijft om dicht bij onze visie en kernwaarden te blijven. Nieuwe medewerkers brengen waardevolle ervaring en ideeën mee, wat een positieve ontwikkeling is. Tegelijkertijd bewaken we dat de deelnemer altijd centraal staat en dat alle interventies en keuzes in dienst blijven staan van hun ontwikkeling. Dit vormt de basis van onze werkwijze.

Binnen Crumelhaeve bouwen alle medewerkers een loopbaanbudget op. Tijdens de persoonlijke afstemming- en functioneringsgesprekken worden individuele leerdoelen besproken. Vanuit deze leerdoelen wordt gericht geïnvesteerd in scholing. Een voorbeeld hiervan is de training Gordonmethode, waarvoor dit jaar scholingsbudget is ingezet. Ook nieuwe leerbehoeften, zoals verdieping in autismevriendelijk werken of prikkelverwerking, worden op deze manier gesignaleerd en opgepakt.

Daarnaast is er toenemende vraag naar paardencoaching en deskundigheid rondom sensorische informatieverwerking. Medewerkers worden gestimuleerd hun loopbaanbudget hiervoor in te zetten, en wij blijven als organisatie actief opleidingsmogelijkheden aanbieden die aansluiten bij de zorgvraag van onze deelnemers.

Voor komend jaar blijft Crumelhaeve zich inzetten om het opleidingsaanbod te verbreden, zodat ons team voldoende kennis en vaardigheden behoudt om passende, deskundige en toekomstbestendige zorg te blijven bieden.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Evaluatie gesprekken

Tijdens de evaluatiegesprekken wordt uitgebreid stilgestaan bij de voortgang van de begeleidingsdoelen. We bekijken daarbij of de gestelde doelen realistisch en haalbaar waren binnen de afgesproken periode. Over het algemeen sluiten de doelen goed aan bij wat daadwerkelijk is gerealiseerd. Door het afgelopen jaar gericht te leren rapporteren op doelen, zien we dat de planning steeds beter aansluit bij de ontwikkeling van de deelnemers.

Wanneer nodig worden doelen tussentijds bijgesteld. Dit gebeurt met name bij deelnemers met een hogere zorgzwaarte of bij veranderende omstandigheden in hun thuissituatie. Vooral bij jeugdige deelnemers worden doelen vaker aangescherpt, terwijl bij WLZ-deelnemers meer stabiliteit zichtbaar is. Deze trends helpen ons om het zorgproces beter af te stemmen op de behoeften van verschillende doelgroepen.

De effecten van de ingezette begeleiding worden duidelijk zichtbaar in ons cliëntvolgsysteem ONS. Hier rapporteren wij structureel op de doelen die tijdens de vaststelling zijn bepaald. Hierdoor ontstaat helder inzicht in welke doelen zijn behaald, welke vooruitgang is gerealiseerd en waar bijsturing nodig is. Deze informatie vormt een belangrijke basis voor verdere professionalisering van onze begeleiding.

Naast de doelgerichte evaluaties worden tijdens deze gesprekken ook andere vaste onderdelen besproken, zoals het medicatieprotocol. We controleren samen met de deelnemer en/of ouders of medicatieafspraken actueel zijn en of er aanpassingen nodig zijn. Ook wordt de persoonlijke RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) opnieuw bekeken. Hiermee waarborgen we veiligheid, signaleren we risico's en zetten we passende acties uit om een veilige begeleidingssituatie te behouden.

Wij zijn tevreden over de zichtbare effecten en trends. De uitkomsten van rapportages en evaluaties bevestigen dat deelnemers blijven groeien, al vraagt de toenemende zorgzwaarte soms om intensievere begeleiding of extra methodische inzet. Dit vormt aanleiding om kritisch te blijven kijken naar deskundigheid, methodieken en de balans tussen zorgzwaarte en werkdruk.

Tijdens elke evaluatie komen standaard de volgende onderwerpen aan bod:

- voortgang van persoonlijke doelen
- ontwikkeling van vaardigheden en belastbaarheid
- ingezette begeleiding en methodieken
- medicatieprotocol en veiligheid
- persoonlijke RI&E
- samenwerking met netwerk (ouders, school, gemeente)
- wensen of verbeterpunten van ouders/deelnemers
- waardering van de begeleiding

Met alle deelnemers is minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek gevoerd, afhankelijk van de zorgvraag soms twee of drie keer per jaar. Voor WLZ-deelnemers vinden de evaluaties conform de wettelijke eisen minimaal twee keer per jaar plaats.

In documenten beheer is een concept verslag toegevoegd als bijlage.

Leer- en verbeterpunt

Het afgelopen jaar hebben we gemerkt dat het voor medewerkers soms een uitdaging is om consequent en voldoende diepgaand te rapporteren op doelen in ONS. Hoewel hierin al verbetering zichtbaar is, blijft het een aandachtspunt om de rapportages nog consistent, concreter en methodischer te maken, zodat de voortgang van doelen nóg beter inzichtelijk wordt en evaluaties

efficiënter kunnen plaatsvinden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Leer- en verbeterpunten t.b.v. het evaluatieproces

Uit de evaluaties kwam één duidelijk leerpunt naar voren:

- Het rapporteren op doelen kan nog consistentere en methodischer, zodat de vooruitgang van deelnemers nog beter gevolgd en beoordeeld kan worden.

Daarnaast blijven we alert op:

- Het tijdig bijstellen van doelen bij zwaardere zorgvragen.
- Het bewaken van werkdruk in relatie tot toenemende complexiteit van begeleidingsvragen.

Wat wij hebben gedaan

- Medewerkers zijn begeleid in doelgericht rapporteren.
- Evaluaties worden gestructureerd uitgevoerd en vastgelegd via ONS.
- Het medicatieprotocol en de persoonlijke RI&E zijn standaard in evaluaties opgenomen.
- Deelnemers en ouders geven feedback, waarmee doelen worden aangescherpt.
- Interne afstemming is verbeterd door frequente overlegmomenten.

Wat wij nog gaan doen

- Het team verder trainen in methodisch rapporteren op doelen. Word meegenomen bij intervisies en werk bijeenkomsten als onderwerp
- Nieuwe medewerkers direct instrueren over rapportagestandaarden tijdens de inwerkperiode.
- Het evaluatieproces verder uniformeren zodat alle evaluaties dezelfde diepgang en structuur hebben.
- Doelen nog duidelijker koppelen aan methodische interventies en meetbare resultaten.

Aanpassing van processen

Onze conclusies laten zien dat enkele processen bijstelling vragen:

- **Intakeproces:**
Er komt meer nadruk op het vooraf helder in kaart brengen van zorgzwaarte en benodigde methodieken, om realistische doelen te stellen en werkdruk te bewaken. Intake doen we dus met twee zorgcoördinatoren.
- **Begeleidingsplan:**
Het begeleidingsplan wordt aangescherpt met concretere, beter meetbare doelen en duidelijke evaluatiemomenten.
- **Bijstellen van doelen:**
We gaan structureel werken met tussentijdse doelafstemmingen voor deelnemers die snel ontwikkelen of juist intensieve zorg vragen.

Actiepunten gemaakt:

1. Teamtraining rapporteren op doelen in ONS (staat bij 6.1)

- *Doel:* Consistente, concrete en methodische rapportages.
- *Resultaat:* Evaluaties worden efficiënter en voortgang wordt beter zichtbaar.

2. Intakeproces aanscherpen

- *Doel:* Beter zicht op zorgzwaarte bij aanvang.
- *Resultaat:* Realistischere en haalbare begeleidingsdoelen.

3. Uniform format voor begeleidingsplan en evaluaties

- *Doel:* Meer structuur en eenduidigheid doormiddels van Teams.
- *Resultaat:* Hogere kwaliteit en vergelijkbaarheid van evaluaties.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Inspraakmomenten

Inspraakmomenten Ouders/Verzorgers Crumelhaeve 2025

In 2025 hebben wij twee formele inspraakmomenten georganiseerd voor ouders/verzorgers:

1. 28 april 2025 – Praktijkonderzoek ouderbetrokkenheid

- Locatie: Crumelhaeve
- Doel: Onderzoek naar het versterken van ouderbetrokkenheid
- Werkwijze: Bijeenkomst geleid door de voorzitter, input van ouders verzameld, notulen opgesteld.

2. 10 november 2025 – Ouderavond

- Locatie: Crumelhaeve
- Doel: Informele bijeenkomst om ouders zich welkom en gehoord te laten voelen.
- Werkwijze: Ouderavond met kletsspot-vragen, rondvraag, uitleg over ONS (cliëntvolgsysteem) en gelegenheid tot één-op-één gesprek met begeleiders.

Daarnaast is er gedurende het jaar continue mogelijkheid voor ouders om vragen of zorgen te bespreken met medewerkers, los van de georganiseerde momenten.

2. Onderwerpen die zijn aangedragen

28 april 2025 (Praktijkonderzoek)

- Informele communicatie via WhatsApp wordt positief ervaren als laagdrempelig en persoonlijk.
- Interesse in kleinschalige bijeenkomsten zoals inloopmomenten, BBQ of themagesprekken.
- Erkenning dat tijd en capaciteit van medewerkers soms knelpunt vormen.
- Behoeftte aan duidelijke taakverdeling voor oudercontact binnen het team.

10 november 2025 (Ouderavond)

- Persoonlijke ervaringen van ouders, waaronder zorgen over gemeentezaken.
- Thema-vragen via kletsbot, zoals uitdagingen van ouderschap, trots op hun kind, wanneer het kind zich thuis voelt bij Crumelhaeve.
- Uitleg en feedback over het cliëntvolgsysteem ONS.
- Wens om begeleiders persoonlijk te spreken, vooral voor ouders die hun kind via taxi laten komen

3. Algemene bevindingen en conclusies

- Ouders voelen zich gehoord, gezien en gesteund, zowel door begeleiders als door andere ouders.
- Informele contactmomenten worden als zeer waardevol ervaren en dragen bij aan de betrokkenheid bij de zorgboerderij.
- Er is een duidelijke voorkeur voor kleinschalige, vrijblijvende bijeenkomsten boven grote formele ouderavonden.
- Door de bijeenkomsten ontstaat inzicht in trends en behoeften, bijvoorbeeld behoefte aan meer informatie over het gebruik van sociale media door de deelnemers en wens voor duidelijke communicatie over rapportages en doelen.

4. Verbeterpunten en vervolgacties

- Organiseren van gestructureerde, vrijblijvende contactmomenten (inloopmomenten, themabijeenkomsten).
- Informatieavond over telefoongebruik en sociale media organiseren met gastspreker (gepland voor volgend jaar). (zie acties)
- Taakverdeling binnen het team verduidelijken om oudercontact beter te ondersteunen.
- Ouders op tijd informeren over het cliëntvolgsysteem ONS en toekomstige inzage in rapportages.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Notulen November 2025
- Notulen Mei 2025

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusies uit de inspraakmomenten:

Uit de bijeenkomsten van 28 april en 10 november 2025 blijkt dat ouders/verzorgers zich gehoord en betrokken voelen bij de zorg en ontwikkeling van hun kind. Informele communicatie, zoals via WhatsApp, wordt als laagdrempelig en effectief ervaren. Ouders waarderen de mogelijkheid tot open gesprek en ervaren steun van zowel begeleiders als andere ouders. Tegelijkertijd is er behoefte aan praktische thema-avonden, bijvoorbeeld over telefoongebruik en sociale media, en aan meer zichtbaarheid van begeleiders voor ouders die hun kind niet zelf brengen.

Leerpunten en verbeterpunten:

- Kleinschalige, gestructureerde bijeenkomsten versterken de ouderbetrokkenheid.
- Thema-avonden kunnen inspelen op actuele vragen en behoeften van ouders.
- Logistieke barrières beperken het contact tussen ouders en begeleiders; hier kan aandacht voor worden gevraagd.

Acties:

- Organiseren van thema-avond over telefoongebruik en sociale media – Verantwoordelijke: Team – Deadline: Voorjaar 2026
- Ouders informeren over inzage in rapportages via ONS – Verantwoordelijke: Team – Deadline: Doorlopend

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Tevredenheidsmeting op de kernwaarden van de Zorgboerderij

Voor het onderzoek in 2025 zijn 40 vragenformulieren uitgedeeld aan deelnemers, met hulp van ouders/verzorgers indien nodig. 22 formulieren zijn volledig ingevuld en retour ontvangen, wat een respons van 55% oplevert.

De vragenlijst was gericht op de kernwaarden van de zorgboerderij – *Samen, Buiten en Gewoon* – en bevatte daarnaast enkele vragen over faciliteiten en medewerkers. Voorafgaand aan de vragen werd een korte toelichting gegeven over de kernwaarden en het doel van de vragenlijst. Deelnemers konden hun antwoorden numeriek (1–5) aangeven en toelichten met een persoonlijke opmerking. Het invullen kon zelfstandig of met hulp van een familielid/vriend(in), maar bij voorkeur niet door medewerkers van de boerderij.

De kernwaarden zijn gebruikt als uitgangspunt om te onderzoeken waar de zorgboerderij goed presteert en waar verbeteringen mogelijk zijn:

- Samen: sociale betrokkenheid, keuze uit nuttig werk, samen gezond eten.
- Buiten: beweging en ruimte in de natuurlijke omgeving, houvast door ritme.
- Gewoon: gezien en gehoord worden, activiteiten zoals in het gewone leven, kans om te leren.

De ingevulde formulieren zijn vertrouwelijk verwerkt. De resultaten geven een inzichtelijk beeld van hoe deelnemers en hun ouders/verzorgers de zorg en begeleiding ervaren, wat als basis dient voor evaluatie en het formuleren van verbeteracties.

Uit de meting blijkt dat deelnemers en hun ouders/verzorgers over het algemeen tevreden zijn over de zorgboerderij en de begeleiding. Ze voelen zich welkom, gehoord en betrokken. De kernwaarden worden grotendeels herkend in de dagelijkse praktijk.

Verbeterpunten zijn:

- *Meer keuze en afwisseling in activiteiten en werkzaamheden.*
- *Hygiëne en netheid, zoals het schoonhouden van wc's.*
- *Deelnemers meer regie geven bij het kiezen van taken.*

Over het personeel is men erg tevreden, met waardering voor betrokkenheid en flexibiliteit. Sommige knelpunten ontstaan op drukke dagen of bij onvoldoende bezetting.

Kortom: de zorg wordt positief ervaren, met aandacht voor keuzes, afwisseling en praktische verbeterpunten.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Tevredenheidsmeting 2025 Crumelhaeve

In het tweede kwartaal van 2025 is een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder deelnemers, waarbij ongeveer de helft van de formulieren is ingevuld en teruggestuurd. De vragenlijst behandelde onderwerpen zoals kernwaarden, personeel, hygiëne en algemene tevredenheid over de boerderij en begeleiding.

Conclusies uit de tevredenheidsmeting:

- Deelnemers en ouders/verzorgers zijn over het algemeen positief over de Crumelhaeve en de begeleiding. Ze voelen zich welkom, gehoord en betrokken.
- Kernwaarden zoals 'ik voel mij welkom, ik hoor erbij en ik doe mee', 'ik word gezien en gehoord' en 'ik krijg de kans om te leren' worden in de praktijk herkend.
- Enkele kernwaarden vragen extra aandacht, zoals 'we eten samen gezond', 'ik kan kiezen uit nuttig werk' en 'voldoende keuze en afwisseling in werkzaamheden'.
- Het personeel wordt als betrokken en flexibel ervaren. Op drukke dagen, zoals studiedagen of vakanties, kunnen niet alle activiteiten doorgaan door beperkte bezetting.
- Verbeterpunten liggen met name bij planning en keuzevrijheid van deelnemers, hygiëne (bijvoorbeeld het toilet naast de rustruimte) en afwisseling in het activiteitenaanbod.

Leerpunten en verbeterpunten:

- De planning wordt nu voornamelijk door de begeleiding gemaakt, waardoor deelnemers minder inspraak hebben.
- Deelnemers hebben niet altijd de regie over welke taken en activiteiten zij uitvoeren.
- Er is behoefte aan meer afwisseling in werk en activiteiten, en meer mogelijkheden om keuzes te maken.
- Hygiëne en netheid blijven aandachtspunten, ondanks verbetering ten opzichte van voorgaande jaren.

Acties die zijn of worden ondernomen:

- Bespreken van meer inspraak van deelnemers in de dagelijkse planning tijdens een teamvergadering.
- Evalueren en uitbreiden van het activiteitenaanbod zodat deelnemers meer keuzes en afwisseling hebben.
- Extra aandacht voor hygiëne en netheid, met specifieke aandacht voor het toilet bij de rustruimte.
- Ideeën zoals filmmiddagen bij regenweer worden meegenomen om meer variatie in activiteiten te creëren.

Vervolg:

Het team blijft evalueren hoe de regie van deelnemers op hun dagelijkse activiteiten kan worden vergroot en hoe kernwaarden consequent zichtbaar worden gemaakt in de praktijk. Deze acties worden meegenomen in de planning voor 2026 en besproken tijdens reguliere teamoverleggen.

Acties naar aanleiding van tevredenheidsmeting 2025 Crumelhaeve**• Meer inspraak voor deelnemers in planning**

Verantwoordelijke: T

Deadline: Voorjaar 2026

Omschrijving: Tijdens teamoverleg bespreken hoe deelnemers meer regie kunnen krijgen over dagelijkse taken en activiteiten.

• Uitbreiding en afwisseling van activiteiten

Verantwoordelijke: Team

Deadline: Doorlopend 2026

Omschrijving: Meer keuzeopties en variatie in werkzaamheden aanbieden; ideeën zoals filmmiddagen bij regenweer implementeren.

• Verbeteren van hygiëne en netheid

Verantwoordelijke: Team

Deadline: Doorlopend 2026

Omschrijving: Specifieke aandacht voor toiletruimte bij rustruimte; algemeen toezicht en schoonmaak verbeteren.

• Versterken kernwaarden in de praktijk

Verantwoordelijke: Team

Deadline: Doorlopend 2026

Omschrijving: Zichtbaar maken van kernwaarden bij dagelijkse begeleiding en evalueren of deelnemers deze herkennen en ervaren.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoeken

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er heeft zich een incident voorgedaan waarbij een jongen per ongeluk omver werd gelopen door een koe. De koe bleek te mak te zijn. De jongen is direct in veiligheid gebracht, verzorgd en de ouders zijn geïnformeerd. Het team werd via Teams op de hoogte gebracht zodat iedereen onmiddellijk wist wat er gebeurd was. Twee dagen later is de koe naar de slager gegaan.

Nazorg bestond uit contact met de ouders en het bespreken van het incident met de deelnemer. Daarnaast worden alle incidentmeldingen vastgelegd en structureel besproken tijdens de intervisiebijeenkomsten. Hierbij worden zowel deelnemers als begeleiders betrokken om te evalueren wat er goed ging, welke verbeteringen nodig zijn en om te zorgen voor een adequate nazorg. Uit dit incident is geleerd dat koeien altijd vastgezet moeten worden voordat begeleiders en deelnemers de groep betreden, en dat waarschuwingsbordjes geplaatst worden om soortgelijke situaties in de toekomst te voorkomen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er heeft zich een incident voorgedaan waarbij een cliënt een begeleider heeft geschopt. De begeleider werd direct opgevangen en het agressieprotocol werd meteen in werking gesteld. De cliënt kreeg een waarschuwing in de vorm van een gele kaart. Het incident is formeel vastgelegd in een incidentmelding, die is gedeeld met alle betrokken medewerkers en leidinggevenden. Zo was iedereen op de hoogte van het voorval en de genomen maatregelen.

Daarnaast is contact opgenomen met de voogd van de cliënt en de groep waar de cliënt verblijft, zodat ook externe betrokkenen geïnformeerd waren en konden meedenken over vervolgstappen. De cliënt is begeleid naar een rustige omgeving om tot rust te komen en er is nazorg geboden aan de betrokken begeleider, zowel emotioneel als praktisch.

Op basis van het incident is een signaleringsplan opgesteld. Dit plan beschrijft hoe spanning of agressief gedrag bij de cliënt vroegtijdig kan worden herkend en welke acties het team moet ondernemen om escalatie te voorkomen. Het team bespreekt het plan regelmatig tijdens intervisiebijeenkomsten om te reflecteren op de effectiviteit en eventuele verbeteringen door te voeren.

Uit dit incident is geleerd dat duidelijke protocollen, goede communicatie en vroegtijdige signalering essentieel zijn voor de veiligheid van zowel cliënten als medewerkers. Het delen van de incidentmelding en het opstellen van het signaleringsplan zorgen ervoor dat het team gestructureerd en adequaat kan handelen bij toekomstige voorvallen.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Conclusie

In 2025 hebben we twee incidenten geregistreerd: een deelnemer werd omver gelopen door een koe en een cliënt schopte een begeleider. Beide incidenten zijn direct gemeld en vastgelegd in een incidentmelding. De meldingen zijn gedeeld met alle betrokkenen, besproken met het team en tijdens intervisie, en nazorg is geboden. Ouders en voogd zijn geïnformeerd, een signaleringsplan is opgesteld en het agressieprotocol is toegepast, inclusief een gele kaart bij de cliënt.

Conclusies: Het aantal incidenten is opvallend laag. Dit lijkt samen te hangen met extra scholing in omgang met agressie, verbeterd beleid, kortere communicatielijnen, meer kennis en achtergrond bij het personeel, betere zorgafstemming in het team, zorgvuldige intakeprocedures en een actuele Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

Leerpunten en verbeterpunten: Belang van dieren altijd veilig vastzetten, consequente toepassing van het agressieprotocol, duidelijke waarschuwingsborden bij dieren en continu aandacht voor signalering en preventie.

Acties: Bordjes bij dieren plaatsen, structurele bespreking van incidenten en preventie tijdens teamoverleg en intervisie, evaluatie van signaleringsplannen en doorlopende scholing in veiligheid en omgang met agressie.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Conclusie:

1. Overgang naar ONS en cliëntcodes

- De volledige migratie naar ONS en het aanpassen van cliëntcodes vindt plaats in 2025, een transitiejaar voor de organisatie.
- De eerste stappen zijn gezet, waaronder de aanmelding van personeel dat betrokken is bij de implementatie.
- Stagiaire Lynn Reekers pakt dit traject op als onderdeel van haar eindopdracht, onder begeleiding van het team.
- Medewerker Eva Bosch is verantwoordelijk voor de uitvoering van specifieke trajectonderdelen en heeft alle benodigde documenten ontvangen. In juni 2025 heeft een eerste bijeenkomst plaatsgevonden om ouders te betrekken. Volgend jaar wordt dit traject volledig geïmplementeerd.

2. Jaarlijkse verzekeringsafspraken

- De organisatie voert jaarlijks een terugkerend overleg met de verzekeraar.
- Vorig jaar is de polis verhoogd vanwege een groei in personeel en zorgvragers. In juli 2025 is dit door de auditor getoetst en goedgekeurd.
- Door jaarlijks overleg worden mogelijke verrassingen voorkomen en blijft de organisatie tijdig op de hoogte van noodzakelijke aanpassingen.

3. Verbeteringen in processen en kwaliteit

Cliëntvolgsysteem

- Het cliëntvolgsysteem is volledig ingericht na implementatie van ONS, waardoor opvolging en overzicht van cliënten zijn verbeterd.

Personeel en stagiaires

- Strengere selectieprocedures voor personeel en stagiaires zijn ingevoerd om kwaliteit en veiligheid te waarborgen.
- Hoger geschoold personeel en medewerkers met relevante werkervaring zijn aangenomen.
- Rollen en verantwoordelijkheden zijn verduidelijkt via een organogram, wat de hiërarchie en sturing versterkt.

Beleid en protocollen

- Beleidsdocumenten en protocollen zijn aangescherpt, waaronder:
 - Agressieprotocol
 - RIE-normen
 - Inwerkproces voor personeel
 - Richtlijnen voor doelmatig rapporteren
- De recente audit heeft geleid tot verdere aanscherping van deze protocollen.

VOG-procedure

- Alle medewerkers dienen een geldige VOG te overleggen voordat zij met de doelgroep werken, wat bijdraagt aan een veilige werkomgeving. Om de 4 maanden dienden we overzicht in te leveren bij Boer en Zorg wat ook zorgt dat we scherp blijven op de actualiteit.

Infrastructuur en voorzieningen

- Het kippenhok is afgerond; het varkenshok bevindt zich in afrondende fase.
- Deze voorzieningen dragen bij aan een rijkere dagbestedingsomgeving.

Communicatie, zichtbaarheid en ouderbetrokkenheid

- Het team heeft een sociale mediagroep opgericht om nieuws te delen en de zichtbaarheid richting ouders te vergroten.
- We werken met TEAMS waardoor verantwoordelijkheid gedeeld is. kortere lijnen zijn en vooral meer overzicht.
- In de ouderavond kwam naar voren dat dit mediagebruik positief wordt ontvangen.
- Er is een open dag georganiseerd, wat zorgde voor verbinding tussen team, omgeving en ouders, en duidelijk maakte wat de organisatie doet.

Evaluaties en actiepunten

- Specifieke onderwerpen worden structureel opgenomen in cliënt-evaluaties.
- Actiepunten worden verwerkt in het kwaliteitssysteem en de TEAMS-agenda, zodat opvolging en verbetering geborgd zijn.

Zakelijker werken met gemeenten

- Dankzij aangescherpte RIE en duidelijke protocollen werken wij zakelijker met gemeenten, met helderheid over welke zorg kan worden geboden en waar de grenzen liggen.

Website en aanmeldproces

- Als actiepunt wordt een nieuwe aanmeldknop op de website ontwikkeld. Nieuwe deelnemers kunnen hiermee hun gegevens vooraf invullen, wat het overzicht en de efficiëntie vergroot.

Conclusie

De organisatie heeft in 2025 significante verbeteringen doorgevoerd op het gebied van interne processen, personeelsselectie, zorgkwaliteit, communicatie en administratieve opvolging.

Door deze maatregelen, in combinatie met documentatie en duidelijke protocollen, is de organisatie beter gestructureerd, transparanter en veiliger geworden. Zowel de zorgkwaliteit als de bedrijfsvoering zijn aantoonbaar versterkt.

Actiepunten

1. Volledige afronding ONS-migratie en cliëntcodewijzigingen
2. Vervolg ouderbetrokkenheid in evaluaties en communicatie.
3. Implementatie nieuwe aanmeldknop op website voor efficiënte registratie van nieuwe deelnemers
4. Doorontwikkeling beleid en protocollen en RIE-aanpassingen
5. Monitoring en evaluatie van personeel en stagiaires om kwaliteit en veiligheid blijvend te waarborgen
6. Voortgezet gebruik van media en communicatiekanalen om zichtbaarheid en ouder/deelnemer betrokkenheid te verbeteren o.a cliëntenraad, ouderavonden en tevredenheidsonderzoeken

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Doelstellingen komende 5 jaar

1. Openen van een tweede locatie, eventueel inclusief 24-uurs opvang

- Het openen van een tweede locatie biedt de organisatie de mogelijkheid om meer kinderen en jongeren te begeleiden en de zorgcapaciteit uit te breiden.
- De toevoeging van 24-uurs opvang is gericht op het stimuleren van zelfredzaamheid bij de deelnemers en sluit aan bij de maatschappelijke vraag naar continuïteit en passende zorg.
- Het helpt de organisatie ook bij het beter spreiden van zorgvragen, waardoor individuele aandacht en kwaliteit van begeleiding behouden blijven.
- Strategisch gezien ondersteunt deze uitbreiding groei en professionalisering, en laat het zien dat de organisatie inspeelt op de behoeften van de doelgroep en de samenleving.

2. Op termijn de aanschaf van een melkrobot realiseren

- De aanschaf van een melkrobot draagt bij aan ontlasting van personeel, doordat repetitieve taken geautomatiseerd worden, waardoor zij meer tijd en energie hebben voor kwalitatieve begeleiding van kinderen en jongeren.
- Tegelijkertijd kunnen kinderen en jongeren actief worden meegenomen in een volwaardig agrarisch bedrijf, wat bijdraagt aan hun leerervaring, betrokkenheid en maatschappelijke vorming.
- Het versterkt de efficiëntie en kwaliteit van de agrarische processen, en laat zien dat de organisatie innovatieve middelen inzet om zowel zorg als educatie te combineren.
- Strategisch helpt de melkrobot de organisatie duurzaam en toekomstbestendig te werken, en benadrukt het maatschappelijk belang van de activiteiten voor deelnemers en omgeving.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen komend jaar.

1. Volledige afronding ONS-migratie en cliëntcodewijzigingen

In het komende jaar richten we ons op het volledig afronden van de migratie naar ONS en het aanpassen van de cliëntcodes. Hiermee wordt het cliëntvolgsysteem gestroomlijnd en overzichtelijk, wat bijdraagt aan een efficiënte opvolging van deelnemers en correcte administratie. Een goed werkend systeem helpt ons om de zorg nog beter af te stemmen op de individuele behoeften van de kinderen en jongeren.

2. Vervolg ouderbetrokkenheid in evaluaties en communicatie

Ouders blijven belangrijke partners in de begeleiding van hun kinderen. In 2026 willen we de ouderbetrokkenheid verder versterken door hen structureel te betrekken bij evaluaties en communicatie. Dit zorgt voor meer transparantie, vertrouwen en betrokkenheid, en helpt ons de zorg continu te verbeteren op basis van de input van ouders.

3. Implementatie nieuwe aanmeldknop op website

Om de registratie van nieuwe deelnemers efficiënter te maken, ontwikkelen we een nieuwe aanmeldknop op onze website. Hiermee kunnen ouders en verzorgers vooraf alle benodigde gegevens invullen, waardoor de intake soepeler verloopt en medewerkers direct goed geïnformeerd aan de slag kunnen. Dit draagt bij aan een betere start van de begeleiding en overzicht in onze administratie.

4. Doorontwikkeling beleid, protocollen en RIE-aanpassingen

In 2026 wordt beleid en worden protocollen verder doorontwikkeld en afgestemd op de nieuwste RIE-normen. Dit zorgt ervoor dat medewerkers duidelijke richtlijnen hebben voor hun werkzaamheden en dat de organisatie veilig en professioneel blijft functioneren. Zo kunnen we consistente kwaliteit bieden aan alle deelnemers.

5. Monitoring en evaluatie van personeel en stagiaires

Het is belangrijk dat de kwaliteit en veiligheid van de zorg continu worden bewaakt. Daarom besteden we extra aandacht aan het monitoren en evalueren van personeel en stagiaires. Zo zorgen we dat iedereen goed toegerust is voor zijn of haar taken, dat medewerkers zich blijven ontwikkelen, en dat de begeleiding van kinderen en jongeren optimaal blijft.

6. Voortgezet gebruik van media en communicatiekanalen

We blijven inzetten op sociale media, cliëntenraad, ouderavonden en tevredenheidsonderzoeken om de zichtbaarheid en betrokkenheid van ouders en deelnemers te vergroten. Door actief te communiceren en feedback te verzamelen, versterken we de relatie met de omgeving en kunnen we onze zorg beter afstemmen op de behoeften van de deelnemers. Dit draagt bij aan een transparante, betrokken en professionele organisatie.

8.3 Plan van aanpak

Plan van Aanpak

Korte termijn (0–12 maanden)

Doelstellingen:

1. Volledige afronding ONS-migratie en cliëntcodewijzigingen
2. Vervolg ouderbetrokkenheid in evaluaties en communicatie
3. Implementatie nieuwe aanmeldknop op website
4. Voortgezet gebruik van media en communicatiekanalen

Acties:

- Migratie ONS afronden en controleren op volledigheid en juistheid
- Cliëntcodes aanpassen en verifiëren
- Ouders actief betrekken bij evaluaties en terugkoppeling geven van hun input
- Website aanpassen en nieuwe aanmeldknop testen en live zetten
- Sociale media, nieuwsbrieven en andere communicatiekanalen inzetten om ouders en deelnemers te informeren
- Plan voor ouderavonden en cliëntenraad verder uitwerken

Verwacht resultaat:

- Efficiënt en overzichtelijk cliëntvolgsysteem
- Meer betrokken ouders en deelnemers
- Sneller en gestroomlijnder aanmeldproces
- Positieve feedback en betere zichtbaarheid van de organisatie

Middellange termijn (1–3 jaar)

Doelstellingen:

1. Doorontwikkeling beleid, protocollen en RIE-aanpassingen
2. Monitoring en evaluatie van personeel en stagiaires

Acties:

- Beleidsdocumenten en protocollen periodiek evalueren en aanpassen
- RIE-normen continu monitoren en bijstellen waar nodig
- Jaarlijkse evaluaties van medewerkers en stagiaires uitvoeren
- Ontwikkelplannen opstellen en trainingen aanbieden om kennis en kwaliteit te waarborgen

Verwacht resultaat:

- Duidelijke richtlijnen en veilige werkprocessen
- Continu verbeteren van kwaliteit van zorg
- Goed toegerust en deskundig personeel

Lange termijn (3–5 jaar)

Doelstellingen:

- Het plan van komend jaar legt een fundament voor toekomstige verbeteringen, zoals uitbreiding van locaties, nieuwe technologieën of innovatieve zorgvormen.
- Door nu processen, communicatie en personeel te optimaliseren, wordt een solide basis gelegd voor duurzame groei en maatschappelijke impact van de zorgboerderij.

Acties:

- Evaluatie van de resultaten van ONS, communicatie en beleid na 1–3 jaar
- Plannen voor eventuele uitbreiding van voorzieningen of technologische ondersteuning voorbereiden
- Continu leren van feedback van ouders, deelnemers en medewerkers om toekomstige doelen te realiseren

Verwacht resultaat:

- Sterke, gestructureerde organisatie
- Duurzame verbeteringen en efficiënte processen
- Voorbereiding op toekomstige uitbreiding en innovatie

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het kwaliteitsjaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

5.3 Notulen November 2025

Notulen Mei 2025

5.6 Tevredenheidsonderzoeken

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.

[Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 19-12-2025 (Afgerond)

De verzekering wordt elk jaar geëvalueerd met de contactpersoon van Bartels (verzekering maatschappij)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 18-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is een jaarlijks terugkerende actie die wij ieder jaar uitvoeren met onze verzekeraar. Vorig jaar is onze polis verhoogd in verband met de groei van ons personeel en het aantal zorgvragers. In juli 2025 is dit door de auditor getoetst en goedgekeurd. Door ieder jaar een gesprek te voeren met de verzekeraar, hopen we niet voor verrassingen te komen staan en blijven we tijdig op de hoogte van eventuele wijzigingen of noodzakelijke aanpassingen.

Eind van het jaar is de evaluatie met de verzekeringen.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 18-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is een jaarlijks terugkerende actie die wij ieder jaar uitvoeren met onze verzekeraar. Vorig jaar is onze polis verhoogd in verband met de groei van ons personeel en het aantal zorgvragers. In juli 2025 is dit door de auditor getoetst en goedgekeurd. Door ieder jaar een gesprek te voeren met de verzekeraar, hopen we niet voor verrassingen te komen staan en blijven we tijdig op de hoogte van eventuele wijzigingen of noodzakelijke aanpassingen.

Het planbord gedigitaliseerd

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 23-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: De werkzaamheden worden opgepakt door onze stagiaire Lynn. Zij heeft deze opdracht opgenomen als onderdeel van haar eindopdracht en werkt dit traject onder begeleiding uit.

Naast facebook ook actief op instagram (blijven).

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Berhaald

Ziekteverzuim verzekering word elkaar geëvalueerd.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Word elk jaar gedaan

Roelof houdt SKJ bij met indienen wat hij geleerd heeft.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Word bijgehouden.

Meldcode elk jaar onder de aandacht brengen bij medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Word elk jaar besproken. Staat vast op agenda in februari

Inspraakmoment vind fysiek plaats

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Controleer jaarlijks of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht en of u met de juiste gegevens in het zorgaanbiedersportaal staat.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is up tot date en klopt

De RIE word elk jaar geëvalueerd

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Pakken Bram en Jolanda die het verder verwerken in het team

1x per 3 maand is er een evaluatiegesprek met de vrijwilligers die word gemaild voor akkoord

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Afstemminggesprekken word bijgehouden. Is ook behoefte aan in het team

1X per 3 maanden is er een functioneringsgesprek met de medewerkers die gemaild voor akkoord bevestiging.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Afstemminggesprekken word bijgehouden. Is ook behoefte aan in het team

We kunnen elkaar aanspreken als collega's om elkaar functioneren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Uit de afstemminggesprekken is naar voren gekomen dat er een fijne sfeer heerst. Dit was een specifieke vraag.

1X per jaar is er een evaluatiemoment met de ZZP'ers .De notities hiervan worden gemaild ter akkoord bevestiging.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Word bijgehouden en komt in het dossier

FOBO formulieren worden gedeeld met consultants en/of betrokkenen mede vanwege de wettelijke eis die hier aan gesteld is.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Word gedeeld met betrokkenen

2x tevredenheidsonderzoek uitvoeren voor deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Het kwaliteitskompas word elk jaar meegenomen in intervisie

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het is meegenomen in onze werkprocessen en geëvalueerd met betrekking tot beleid en visie

Eind van het jaar is de evaluatie met de verzekeringen.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Jaarlijks terugkerende actie. Dit jaar weer gedaan

De certificaten worden strakker ingeplementeerd in het team door iemand die er kennis in heeft (open staande vacature)

Geplande uitvoerdatum: 23-10-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is uitgezet. Bram is verantwoordelijk

Geef duidelijker invulling aan de advies- en instemmingsbevoegdheid van de cliëntenraad zie model medezeggenschapsregeling CCR Wmcz 2018 bij de achtergrondinformatie in de KwApp)

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)

Maak met elkaar eenduidige afspraken hoe jullie de leefdoelgebieden zoals die in ONS staan in jullie situatie interpreteren

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het is afgerond en volledig eigen gemaakt door het team.

Rapporteer in ONS systematischer op de begeleidingsdoelen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het is volledig up-to-date en staat al vast in ons systeem. Dit is gekoppeld aan de bepaling die wordt afgegeven.

Zoönose 01-10-2025 bij langs lopen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)

Roelof deelt risico management in het team om medewerkers mee te laten denken en verantwoordelijkheid te delen

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het is meegedeeld als thema/onderwerp in de intervisie. Bram en Jolanda zijn nu verantwoordelijk voor de RIE. Zij lopen deze twee keer per jaar langs en maken daarbij actiepunten waar nodig.

4 keer per jaar een nieuwsflits na ouders/verzorgers. pakt Eva op

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is nu een terugkerend thema. De zomer- en herfsteditie zijn al uitgezet. De wintereditie komt eraan. Dit wordt warm ontvangen door de ouders en deelnemers.

Roelof gaat zich verder oriënteren waar hij zich in wil verdiepen met trainigen.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Roelof heeft dit jaar een cursus gevolgd met betrekking tot beleidsstukken. Ook komend jaar zal Roelof opnieuw scholing volgen; de eerste cursus is al aangevraagd: 'Culturele vraagstukken in de hulpverlening'.

Onderzoeken of een gedragswetenschapper in dienst is rendabel is.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Via Boer en Zorg is er een gedragswetenschapper beschikbaar voor ondersteuning en consultatie.

Zodra de VOG is verstrekt, actualiseer in de werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 16-05-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-11-2025 (Afgerond)

Begin januari gaan alle cliëntendossiers over naar het nieuwe systeem. (ONS)

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 31-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is gelukt. Alles staat over en Zillis bestaat niet meer

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 28-08-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 11-08-2025 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 23-07-2025, 09:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 23-07-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 27-07-2025 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. Aanvullen nav toetsing

Geplande uitvoerdatum: 20-07-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 15-07-2025 (Afgerond)

Naast facebook ook actief op instagram (blijven).

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Wij zijn actiever. Kan beter. Sem verantwoordelijk. Nog een persoon mee nemen die dit leuk vind om te doen. Nemen we mee met openstaande vacature

Er word gezocht na een extra ingehuurde jeugd deskundige.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-06-2025 (Afgerond)

Papieren doekjes gebruiken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan.

Het kwaliteitskompas word elk jaar meegenomen in intervisie

Geplande uitvoerdatum: 04-06-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 29-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan. Echter, blijft dit een aandachtspunt vanwege in en uitstroom medewerkers. Terugkerende actie dus

Ontwikkelen protocollen stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 20-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is een stagiaire protocol gemaakt. Zie werkbeschrijving.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan.

Extra BHV'er

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Karlien, Marjan zijn BHV. Jolanda heeft dit ook. Gaat hiermee verder om drie BHV'ers te houden

VOG aanvragen Marjan Stapelberg

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Was al gebeurd en is actueel.

2x tevredenheidsonderzoek uitvoeren voor deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 23-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is gedaan. Maartje neemt dit meer in intervisie/ nieuwsflits. Worden actiepunten uitgezet.

Ouders inlichten doormiddel van voorlichting en een nieuwsbrief over het sociale verkeer van deelnemers onderling

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is gedaan. Ouders reageren ontzettend positief. Nieuwsflits word nu standaard ingezet. 4 keer per jaar. Pakt Eva op.

Afronden snoezelruimte zodat deze in gebruik genomen kan worden.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Is gelukt. Geeft veel veiligheid en duidelijkheid aan de begeleiders/ deelnemers

Protocol seksualiteit jaarlijks onder de aandacht bij medewerkers/deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 30-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: is meegenomen, besproken in de afstemming gesprekken en ook allemaal opnieuw ondertekend

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 27-06-2025 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 08-04-2025 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: 21-02-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

In KJV 2024 geeft u aan binnen 5 jaar een tweede locatie te willen openen. Zodra uw plannen concreet zijn, meldt in H1 werkbeschrijving en volg de instructies op.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Toelichting: Nog niet zover maar nemen we mee.

Meldcode elk jaar onder de aandacht brengen bij medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Toelichting: Terugkerend thema op de agenda in februari

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Blijven monitoren van het aantal aanmeldingen voor één-op-één begeleiding.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Deskundigheidsbevordering rondom prikkelverwerking sensorische ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

M Stapelberg en R. van Minnen actualiseren jaarlijks de BVH.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Eind maart 2026 is onze rooster administratie overgezet naar het nieuwe systeem (ONS).

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Toelichting: Dit is op dit moment nog niet mogelijk, omdat we net in de nieuwe overgang zitten met de nieuwe gemeentecodes. Er zijn inmiddels wel lijnen uitgezet en Boer en Zorg heeft de benodigde gegevens ontvangen. In het nieuwe jaar kunnen we dit verder inventariseren.

Varkensverblijf en kippenhok af maken.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Werving en voorbereiding deelnemers (i.p.v. wettelijke vertedigwoordigers) voor actieve deelname aan cliëntenraad.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Toelichting: Eva pakt dit op

Bram en Joplanda delen risico management in het team om medewerkers mee te laten denken en verantwoordelijkheid te delen

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Geef duidelijker invulling aan de advies- en instemmingsbevoegdheid van de cliëntenraad zie model medezeggenschapsregeling CCR Wmcz 2018 bij de achtergrondinformatie in de KwApp)

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Ziekteverzuim verzekering word elkaar geëvalueerd.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Plannen & roosteren via nieuw systeem

Geplande uitvoerdatum: 23-04-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Toelichting: Marjan, Dionne pakken dit op

Er is een nieuw hek gebouwd bij de weg

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Versterken van contact en samenwerking met ouders/verzorgers en gemeente, door regelmatige MDO's en netwerkoeverleggen.

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Vorbereiden en realiseren van een tweede locatie, inclusief mogelijke logeeropvang.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Verdere versterking van draagkracht binnen het team, door scholing, coaching en continue evaluatie van werkdruk.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Vrijwilligers aanbieden met cursussen over zorg.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Werkdruk blijven monteren in afstemming gesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Uniformiteit met begeleidingsplannen. Via teams

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Organiseren van een informatieavond over telefoongebruik en sociale media, met een gastspreker, zodat ouders worden geïnformeerd over de invloed hiervan op hun kinderen.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Blijven selecteren van nieuwe aanmeldingen op basis van teamdraagkracht, om continuïteit en kwaliteit te waarborgen.

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Indien nodig extra begeleiding aannemen om de kwaliteit van individuele zorg te waarborgen.

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Inzetten van een online roostersysteem om duidelijkheid te creëren over werktijden en taakverdeling, zodat medewerkers beter kunnen plannen en de werkdruk beter beheersbaar blijft.

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Ouders tijdig informeren over inzage ONS (nu via app)

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Meer inspraak voor deelnemers in planning

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Uitbreiding en afwisseling van activiteiten

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Protocol seksualiteit jaarlijks onder de aandacht bij medewerkers/deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Medewerkers blijven getraind in agressie protocol

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Roelof houdt SKJ bij met indienen wat hij geleerd heeft.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Blijven verbeteren van het cliëntvolgsysteem, inclusief aanvullende training van medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 18-07-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Organiseren van de volgende open dag, voortbouwend op de positieve ervaringen van dit jaar.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Intake proces aanscherpen, oa door twee zorgcoördinatoren en de persoonlijke RIE

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

FOBO formulieren worden gedeeld met consultants en/of betrokkenen mede vanwege de wettelijke eis die hier aan gesteld is.

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Plannen en budgetteren voor de aanschaf van een melkrobot in de toekomst.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Extra BHV'er

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Zodra de VOG is verstrekt, actualiseer in de werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

4 keer per jaar een nieuwsflits na ouders/verzorgers. pakt Eva op

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Zoönose 01-10-2025 bij langs lopen.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Het kwaliteitskompas word elk jaar meegenomen in intervisie

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

2x tevredenheidsonderzoek uitvoeren voor deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

1X per jaar is er een evaluatiemoment met de ZZP'ers .De notities hiervan worden gemaïld ter akkoord bevestiging.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

We kunnen elkaar aanspreken als collega's om elkaar functioneren

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

1X per 3 maanden is er een functioneringsgesprek met de medewerkers die gemaïld voor akkoord bevestiging.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

De RIE word elk jaar geëvalueerd

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Inspraakmoment vind fysiek plaats

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Eind van het jaar is de evaluatie met de verzekeringen.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Implementatie nieuwe aanmeldknop op website voor efficiënte registratie van nieuwe deelnemers (Bram en Herman)

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Herman Plan van aanpak RIE van melkveebedrijf evalueren en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Het netwerk van ons deelnemers betrekken we meer in ons proces doormiddel de praktische werkzaamheden (visie) te laten zien

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Herman Plan van aanpak RIE van zorg evalueren en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

VOG aanvragen Marjan Stapelberg

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

De voer platen zijn af en het is daarom heen strak en netjes

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2027

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

VOG Meike

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2027

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Jolande VOG aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2027

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

VOG Maartje aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2027

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Jolanda VOG aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 23-04-2028

Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-05-2028
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

VOG Bianca mei 2028 aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 28-05-2028
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-07-2028
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

VOG Wilke Augustus 2028 aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 30-08-2028
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Charissa VOG aanvragen september 2028

Geplande uitvoerdatum: 30-08-2028
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Organiseren van de volgende open dag, voortbouwend op de positieve ervaringen van dit jaar.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2030
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

Eind 2033 nieuwe aanbesteding doen Samen 14

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2033
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 13-01-2026
Geldt voor locatie(s): Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V. (2466)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026