

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
2.3 Algemene conclusies	9
3 Deelnemers en medewerkers	11
3.1 Deelnemers	11
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
3.3 Personeel	13
3.4 Stagiairs	14
3.5 Vrijwilligers	15
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
4 Scholing en ontwikkeling	17
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	20
5 Terugkoppeling van deelnemers	21
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	21
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	22
5.3 Inspraakmomenten	23
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	24
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	25
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25
6 Meldingen en incidenten	27
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	27
6.2 Medicatie	27
6.3 Agressie	27
6.4 Ongewenste intimiteiten	28
6.5 Strafbare handelingen	28

6.6 Klachten	28
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	28
7 Acties	29
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	29
8 Doelstellingen	30
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	30
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	31
8.3 Plan van aanpak	32
Overzicht van bijlagen	33
Actielijst	33

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij 'De Hezemate'

Registratienummer: 2545

De Halmen 8a, 7383 BG Voorst

Rechtsvorm Eenmanszaak ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 67595308

Website: <http://0>

Locatiegegevens

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

Zorgboerderij 'De Hezemate'

Registratienummer: 2545

De Halmen 8, 7383 BG Voorst

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Bezig

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Welkom bij het jaarverslag van onze zorgboerderij. In dit verslag blikken wij terug op het afgelopen jaar en delen we graag wat wij samen met onze deelnemers, medewerkers en betrokkenen hebben bereikt. Onze zorgboerderij staat voor kleinschaligheid, persoonlijke aandacht en een veilige omgeving waar iedereen zichzelf mag zijn, met of zonder beperking. Bij ons gaat het er namelijk om dat mensen weer een doel in hun leven krijgen. Een doel om voor te werken en om bezig te zijn. Waarbij ze niet alleen het idee hebben en ervaren dat ze ertoe doen, maar ook het gevoel van een meerwaarde in de maatschappij zijn, krijgen. Het gevoel van vrijheid, bezig zijn in de buitenlucht, de dieren en de sfeer dragen allemaal bij aan onze visie: Wij willen de kleinschalige, mensgerichte zorgboerderij zijn waar niets moet en alles mag. Een zorgboerderij waar deelnemers gezien worden en waar we kijken naar de mogelijkheden van ieder mens. En niet naar zijn of haar beperking.

Wat wij bijzonder waarderen aan het werken op onze zorgboerderij, is de mogelijkheid om elke dag opnieuw te zien hoe mensen groeien. Wij zien onze deelnemers sterker worden, weer vertrouwen krijgen in zichzelf en plezier beleven aan het buiten zijn en aan het samenwerken met mens en dier. Het is waardevol om onderdeel te mogen zijn van die ontwikkeling.

Wat wij nu zo leuk vinden aan de zorgboerderij is dat we maar blijven groeien in mogelijkheden. We pakken projecten aan en zoeken alles eerst goed uit voor we er aan beginnen. Dit doen we samen met de deelnemers. Afgelopen jaren is er natuurlijk al een enorme groei geweest met personeel en hebben we veel opgeknapt, hard gewerkt aan onze vindbaarheid, website, ons dierenbestand en zo nog veel meer. Dankzij de inzet van ons team hebben we veel kunnen oppakken en realiseren.

We nemen u in dit verslag graag mee in een terugblik op het afgelopen jaar: wat goed ging, waar we trots op zijn, maar ook wat beter kan en wat wij komend jaar/jaren willen ontwikkelen. Want groei betekent ruimte voor verbetering en die benutten wij graag.

Wij wensen u veel leesplezier en danken iedereen die betrokken was bij onze zorgboerderij in 2025. Samen maken wij het verschil!

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

In 2025 hebben we opnieuw een waardevol jaar gehad op onze zorgboerderij. We kijken terug op een periode met mooie ontwikkelingen, leerervaringen en uitdagende momenten. Er is hard gewerkt aan de kwaliteit van onze zorg en aan een veilige en fijne omgeving voor onze deelnemers en werknemers.

We hebben in totaal 14 verschillende deelnemers mogen begeleiden, verdeeld over vijf zorgdagen per week. Zij hebben deelgenomen aan diverse activiteiten zoals diervoorzorg, onderhoudswerkzaamheden, tuinwerk, houtbewerking, koken en creatieve opdrachten. Veel deelnemers hebben zichtbaar stappen gezet in hun persoonlijke groei, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden. We zien steeds weer dat meedoen betekenis geeft en structuur biedt. Deelnemers voelen zich daardoor belangrijk en ze krijgen het gevoel een meerwaarde te zijn in de maatschappij. Een gevoel dat ze vaak al op jonge leeftijd is afgenomen.

Dit jaar werkten we samen met 4 vaste werknemers en veel wisselende stagiaires. Door ziekte en veranderingen binnen het team moesten we soms creatief schakelen, maar dit heeft ons ook sterker gemaakt en het team nog dichter bij elkaar gebracht. Het heeft ons geleerd flexibel te blijven en goed naar elkaar te luisteren. Voor de deelnemers zorgde dit soms voor onrust, maar door open communicatie en duidelijke afspraken konden we dit samen goed opvangen.

We hebben gebouwd aan nieuwe voorzieningen en verbeteringen op het erf en in de gebouwen. Dit hebben we ook aangegeven bij het kwaliteitsbureau. Daarnaast waren er gesprekken met ouders, begeleiders en samenwerkingspartners om af te stemmen wat deelnemers nodig hebben en waar we gezamenlijk aan kunnen werken.

Het was een jaar met veel positieve momenten, maar ook met leermomenten. We blijven aandacht houden voor rust, structuur en duidelijke begeleiding. Dit nemen we mee in onze plannen voor 2026, waarin we vooral willen werken aan stabiliteit in het team en verdere doorontwikkeling van ons zorgaanbod.

Voordat we u meenemen op tour van het afgelopen jaar nog even het volgende over het jaarverslag van vorig jaar. Ook deze hebben we weer in een keer afgerond met mooie complimenten en adviezen. De complimenten hebben we ontvangen en de adviezen hebben we opgepakt. Een van de adviezen was om het verhaal te schrijven vanuit mijzelf en niet in de derde persoon. Voorheen schreef ik mezelf weg als 'de zorgboerin heeft....' Dit jaar schrijf ik vanuit mijzelf en ook in de werkbeschrijving heb ik dit aangepast.

De zorgboerderij is wederom gegroeid en een waar succes. Wij zijn ontzettend blij dat we dit werk mogen doen en nemen u graag per maand mee wat onze belevingen waren in 2025!

Januari: 13 deelnemers aan het einde van de maand.

De eerste week zaten we nog dicht vanwege vakantie. In de week erna is er plotseling een nandoe onwel geworden en overleden waar we bij stonden. Een van de deelnemers zag het dier plots in elkaar zakken en melde het bij mij. Hierop gelijk de nandoe de stal ingetild en de deelnemers erbij weggestuurd. Ik had hem net neergelegd in het stro en toen overleed hij al. Deelnemers wel medegedeeld dat dit gebeurt was maar er niet meer bij gelaten. Hier was ook geen behoefte aan op dat moment. Dit zorgde voor emoties en vragen bij iedereen, maar door open gesprekken en duidelijke uitleg konden we het goed met elkaar verwerken. Ook is er een werknemer helaas volledig ziek gemeld. En dit voor lange tijd. Hoelang precies is niet bekend maar we geven haar de tijd en blijven in contact.

Dan zijn er na het verdrietige nieuws ook leuke/fijne dingen gebeurd deze maand, bij de vogels zijn er 7 jongen geboren. Wat veel enthousiasme en betrokkenheid opriep bij de deelnemers. Zij hielpen met de verzorging en leerden tegelijkertijd over verantwoordelijkheid en zorg.

We hebben de goedendag app geïntroduceerd en gaan daar vanaf nu mee werken om een duidelijke structuur aan te brengen en via het scherm wat we in de kantine hebben opgehangen kan iedere deelnemer zien wat het rooster is en welke taken gedaan moeten worden. Zowel mijn werknemer als ik hebben de BHV weer behaald. Dus die is ook weer tot volgend jaar geldig.

De functioneringsgesprekken zijn geweest en naar iedereen tevredenheid afgerond en ook het eerste inspraakmoment van het jaar is gehouden. Hier zijn weer mooie dingen gezegd en besproken (zie bij punt 6.3 van dit verslag). Tijdens dit overleg konden deelnemers aangeven wat zij fijn vinden en wat beter kan. De belangrijkste wens was meer structuur en duidelijkheid in de planning, wat we in de komende maanden hebben opgepakt.

Februari: 13 deelnemers aan het einde van de maand.

Februari stond in het teken van afscheid en nieuwe impulsen. We namen afscheid van Lydie, die met haar betrokkenheid en inzet een waardevolle bijdrage heeft geleverd de afgelopen 5 jaar binnen onze zorgboerderij. Haar aanwezigheid zal gemist worden, maar we kijken met dankbaarheid terug op alles wat zij heeft betekend. En ze heeft aangegeven altijd gevraagd te kunnen worden als we gaten in het rooster hebben.

Daarnaast hebben we een oproep geplaatst voor muziekinstrumenten. Veel mensen reageerden hierop en hadden nog wel een gitaar, keyboard of andere instrumenten liggen. Deze werden allemaal opgehaald voor de muziekrimte. Daarmee is een mooie stap gezet om muziek een vaste plek te geven binnen onze boerderij, een ruimte waar creativiteit, ontspanning en plezier samenkomen.

Maart: 13 deelnemers aan het einde van de maand.

Maart was een maand met veel verschillende gebeurtenissen. Helaas werd DJ, onze trouwe hond, ernstig ziek. Dat bracht de nodige zorgen met zich mee en hield iedereen flink bezig. Gelukkig is hij er weer helemaal bovenop gekomen.

Ook zijn we naar de crea-beurs in Hardenberg geweest, hier konden wij ons als begeleiders oriënteren op nieuwe ideeën en materialen. En zelf natuurlijk ook nog even geknutseld.

We hadden ook mooi nieuws weer deze maand. Een van de koppel Caique's legden hun eerste ei, een bijzonder en vrolijk moment. Nu hopen dat het bevrucht is en dat er een mooi jong uit komt.

Daarnaast werden er drie nieuwe nandoes gebracht, die inmiddels hun plek beginnen te vinden.

Tot slot vond de ontruimingsoefening plaats, waarbij iedereen goed heeft laten zien te weten wat te doen in geval van nood.

April: 13 deelnemers aan het einde van de maand.

In april kregen we versterking van een stagiaire in het kader van een maatschappelijke stage. Gedurende drie dagen draaide zij mee binnen de organisatie en maakte zij kennis met het dagelijkse werk. Het was leuk om te zien hoe enthousiast en betrokken zij meedeed en zo een inkijkje kreeg in onze activiteiten. De stage zorgde voor een frisse blik en een gezellige dynamiek binnen het team. Voor de deelnemers is het altijd even wennen, weer een nieuw gezicht maar dat deed iedereen hartstikke goed!

Mei: 13 deelnemers aan het einde van de maand.

Mei bracht nieuwe gezichten met zich mee. Een nieuwe dierversorger is gestart en heeft haar intrede gedaan binnen het team. Met veel enthousiasme werd er begonnen aan de werkzaamheden en aan het leren kennen van mens en dier.

Daarnaast verwelkomden we opnieuw een stagiaire in het kader van een maatschappelijke stage. Gedurende drie dagen liep zij mee en maakte zij kennis met onze dagelijkse praktijk. De combinatie van nieuwe energie en betrokkenheid zorgde voor een fijne en levendige maand. We hebben ook weer een inspraakmoment gehad met enkele deelnemers. Hier komt toch als belangrijkste punt uit dat er veel behoefte is aan dieren en uitbreiding daarvan. Het lastige is dat wij niet meer mogen bouwen en daardoor niet veel meer kunnen uitbreiden daarin.

Juni: 12 deelnemers aan het einde van de maand.

Juni stond in het teken van ontmoeten en samenwerken. Voor de tweede keer organiseerden we een open dag op de zorgboerderij. Bezoekers kregen de kans om een kijkje te nemen in het dagelijkse reilen en zeilen en de sfeer was open en gezellig. Net als vorig jaar hebben we enorm veel mensen gehad en kunnen we weer terugkijken op een zeer geslaagde dag.

Daarnaast gaven we een rondleiding aan de dames van *Vrouwen van Nu*, die met veel interesse kennismaakten met onze activiteiten en de boerderij.

Ook was er continuïteit in de begeleiding, we hadden een nieuwe stagiaire die voor een langere periode kwam stagelopen. Zij heeft zich steeds verder ontwikkeld en werd een vertrouwd gezicht binnen de organisatie. In oktober liep haar stage op een einde, maar ook zij komt terug in vakanties en waar we gaten hebben in het rooster.

Deze maand is er ook een deelnemer gestopt bij ons. Gaat om een man op leeftijd en lichamelijk werd deze plek hem teveel.

En we hebben de goedendag app opgezegd. Het werkt niet voor onze doelgroep. Het is niet overzichtelijk genoeg en we zijn nu weer teruggegaan naar een whiteboard met picto's.

Juli: 12 deelnemers aan het einde van de maand.

In juli is een mooie nieuwe routine van start gegaan: er werd structureel begonnen met samen koken, eens per week en afwisselend op verschillende dagen. Zo komt iedereen ook aan bod. Deze activiteit bracht niet alleen lekkere maaltijden op tafel, maar zorgde ook voor extra samenwerking, gezelligheid en betrokkenheid. Het samen voorbereiden en genieten van het eten werd al snel een vast en gewaardeerd onderdeel van de dagbesteding. En het mooie is dat we de meeste ingrediënten uit eigen moestuin halen.

Augustus: 12 deelnemers aan het einde van de maand.

Augustus stond in het teken van de vakantieperiode. Het was een rustige maand, waarin veel vaste activiteiten tijdelijk op een lager pitje stonden. Wel is er een leerling gestart vanuit een mbo opleiding persoonlijk begeleider. Zij kon mooi in alle rust ingewerkt worden en zich alles eigen maken.

Helaas moesten we in deze periode ook een week gesloten zijn. Ik kreeg het met het personeel niet rond en we hadden nog steeds 1 van de werknemers die langdurig ziek was. Deze rust bood tegelijk wel de ruimte om even op adem te komen en weer op te laden, zodat we daarna met nieuwe energie het najaar konden starten.

September: 13 deelnemers aan het einde van de maand.

In september kwam alles na de vakantieperiode weer volop op gang. De dagelijkse activiteiten werden opnieuw opgestart en het vertrouwde ritme keerde terug op de werkvloer. Iedereen vond zijn plek weer en er was merkbaar nieuwe energie.

Daarnaast werd de cursus NEN succesvol afgerond, een mooie en belangrijke stap waarmee de veiligheid en professionaliteit binnen de zorgboerderij verder hebben versterkt.

Aan het begin van deze maand is er ook een nieuwe deelnemer gestart. Zij komt vanuit PGB binnen en dit is nieuw voor ons. Wij werken natuurlijk alleen nog maar vanuit onderaannemerschap. Het was even uitzoeken hoe en wat, maar we hebben het voor elkaar en alles loopt.

Oktober: 12 deelnemers aan het einde van de maand.

Oktober was een maand met de nodige veranderingen. De langdurig zieke werknemer was weer beter gemeld, maar heeft twee weken later besloten te stoppen met werken bij ons. Daarnaast vond er een ontruimingsoefening plaats met alle deelnemers, waarbij iedereen actief meedeed en liet zien goed voorbereid te zijn op noodsituaties.

Ook ontvingen we verschillende sollicitanten, wat mooie gesprekken en nieuwe perspectieven opleverde. En ook leverde het ons een nieuwe teamgenoot op. Zij begint per half november bij ons.

Dan zouden wij nog een teamdag organiseren. Alles was rond en geregeld maar dit hebben we op het laatste moment dus teruggedraaid. Samen met het team hebben we besloten dit volgend jaar een keer te doen met ons nieuwe teamlid erbij. Tot slot nam een deelnemer afscheid, nou ja hij was er zelf niet bij, maar wij hebben hem uitgeschreven bij ons. Dit doordat hij al enige tijd niet meer op wonen aanwezig was en daar werd uitgeschreven. Omdat wij onderaannemer zijn konden wij de dagbesteding dus ook niet voortzetten. Al met al een maand waarin beweging en verandering centraal stonden.

November: 12 deelnemers aan het einde van de maand.

In november mochten we ons nieuwe teamlid verwelkomen. Met frisse energie en enthousiasme werd de start gemaakt binnen het team. De eerste weken stonden in het teken van kennismaken, inwerken en het eigen maken van de dagelijkse werkzaamheden. Een mooie aanvulling die zorgt voor nieuwe dynamiek en versterking van het team. En ook deze maand hebben we weer een inspraakmoment gehad, maar ook nu bleef de wens naar voren komen met de uitbreiding van de dieren. We gaan kijken of we volgend voorjaar een konijntuin kunnen maken en misschien iets met landschildpadden. We moeten alleen even kijken hoe we dat met de nachthokken doen i.v.m. dat we niet meer mogen bouwen. Ook willen de deelnemers weer een kerstviering organiseren en hebben we daar plannen voor gemaakt!

December: 12 deelnemers aan het einde van de maand.

December stond in het teken van afronden en samen terugkijken op het jaar. Met het team gingen we gezellig uit eten om het jaar gezamenlijk af te sluiten. Het was een fijn moment van waardering, verbinding en gezelligheid.

Daarnaast ontvingen alle deelnemers een kerstpakketje, als blijk van dank voor hun inzet en betrokkenheid het afgelopen jaar. Een warme afsluiting van een jaar vol mooie momenten en ontwikkelingen.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Het afgelopen jaar hebben we op verschillende manieren verdere groei en ontwikkeling doorgemaakt binnen de zorgboerderij. Het zorgaanbod is inhoudelijk gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar. We bieden nog steeds dagbesteding op maandag t/m vrijdag in ochtend- en middaggroepen. In december 2025 zijn er in totaal 12 deelnemers die structureel gebruik maken van ons aanbod. Verschillende dagdelen zijn volledig bezet en op enkele momenten is er nog een plek vrij.

Binnen het team hebben we te maken gehad met een aantal personele wisselingen. Een vaste werknemer is gestopt aan het begin van 2025. Later in het jaar is er een leerling gestart en na langdurig uitgevallen te zijn is er nog een werknemer gestopt. Hier is inmiddels ook weer een nieuwe werknemer voor aangenomen.

Daarnaast hebben we veel aandacht besteed aan verdere ordening, opgeruimd en professionalisering. We hebben een aantal cursussen gevolgd, voor het tweede jaar op rij een open dag georganiseerd, daardoor extra geïnvesteerd in contact met de buurt en voor de derde keer een succesvolle kerstactiviteit opgezet op verzoek van en uitgevoerd door de deelnemers.

De financiering vindt nog steeds plaats via onderaannemerschap bij drie instellingen. Wij factureren aan deze instellingen, die financiering ontvangen vanuit de WLZ. Ook is er een financieringsvorm bijgekomen voor ons, namelijk de PGB. Hier hebben we het een en ander voor moeten regelen zoals een AGB code en een contract bij het zorgkantoor. Maar dat is er nu en daardoor kunnen we ook een andere categorie deelnemers ontvangen in de toekomst. Een aandachtspunt voor de komende periode is het onderzoeken van meerdere financieringsvormen, zoals WMO/ gemeente, om meer zekerheid in de inkomstenstroom te creëren. Dit vormt voor komend jaar een belangrijke ontwikkelactie.

Net als voorgaande jaren zijn er ook afgelopen jaar weer genoeg veranderingen en ontwikkelingen geweest op en rond de zorgboerderij, op allerlei gebieden. We zijn weer een jaar verder en merken dat de ervaring met de werkbeschrijving steeds groter wordt en beter gaat. Verder zijn we met het team alert gebleven op alle protocollen en de uitvoer daarvan. We kunnen zeggen dat we dat nu goed up to date hebben en ook volgens die wijze werken. De geplande acties blijft een dingetje maar we hebben een strategie die voor ons werkt en aan het einde komt alles bij elkaar en werkt het wel. We schrijven alles in de agenda en werken vooral daaruit, en werken het dan later bij in de kwaliteitsapplicatie. Het blijft wel een doel, omdat structuur zo belangrijk is en alles overzichtelijk maakt. We gaan alleen kijken of het doel moet zijn, dat we perse direct via de actielijst gaan werken of dat het ook goed is, zoals we het nu doen. Via de agenda en later afvinken in de actielijst. We blijven ons komend jaar ontwikkelen met, en aan de hand van, de protocollen, vragenlijsten en andere documenten die we geïmplementeerd hebben binnen de zorgboerderij. De werkbeschrijving is dit jaar opnieuw volledig doorgenomen en waar nodig aangevuld.

De beoordeling zal dit jaar weer via een audit lopen i.p.v. een schriftelijke beoordeling. Alles is bijgewerkt en we zijn klaar om de auditor te ontvangen. We hebben er zin in en hopen ook dit jaar op een positief advies en mooie inzichten om te verbeteren. De landelijke open dag en de positieve beoordeling van het jaarverslag hebben bevestigd dat onze kwaliteit op koers ligt.

Afgelopen jaar was het jaarverslag opnieuw in één keer goedgekeurd, voor het vierde jaar op rij. De terugkoppeling benadrukte dat het verslag helder en volledig was. Een genoemd aandachtspunt was:

- Overwegen om mijzelf als uitgangspunt te nemen en niet te schrijven vanuit de derde persoon.

Belangrijke veranderingen of ontwikkelingen die we afgelopen jaar hebben gedaan of meegemaakt, en in onze werkbeschrijving hebben opgenomen, zijn;

- * Veel wisseling en verandering in personeel
- * Alles nog meer geordend en opgeruimd
- * Verschillende cursussen gevolgd en behaald, helaas door langdurig uitval niet zoveel als we zouden willen
- * Wederom contact met de buurt gelegd en andere geïnteresseerden via de open dag
- * Voor het 3e jaar op rij kerst georganiseerd op vraag van deelnemers, en door deelnemers zelf.

Als we kijken naar de situatie, zorgaanbod en financiering op de zorgboerderij hebben we daar ten opzichte van vorig jaar nog geen veranderingen in gemaakt. Het zorgaanbod is ook hetzelfde gebleven. Ons professionele netwerk is verder uitgebreid. De zorgfinanciering gebeurt nog steeds vanuit onderaannemer schap bij 3 instellingen, maar er zijn meerdere nieuwe woongroepen en trajectcoaches aangesloten. Contact vindt plaats via telefoon, online overleg en steeds vaker ook fysiek, zoals bij jaarlijkse planbesprekingen. Helaas wegens tijdsdruk en planning niet altijd te realiseren van beide kanten. Daarnaast worden betrokken professionals uit het netwerk van deelnemers actief meegenomen in het dagbestedingstraject. Ook hebben we dus sinds dit jaar een klant vanuit PGB erbij.

Het ondersteunende netwerk van de zorgboerderij bestaat voornamelijk uit familieleden, die praktische ondersteuning bieden op het erf en bij de dieren. Zij vervullen geen rol in begeleiding van de deelnemers.

Wij leveren geen onvrijwillige of gedwongen zorg vanuit de Wzd of Wvvgz. Daarom zijn er geen analyses of acties op dit onderdeel bijgevoegd.

In 2026 willen we verder ontwikkelen op het gebied van structuur, voorspelbaarheid, kwaliteitsborging en doelgericht werken. We blijven positief en passen ons aan waar nodig, terwijl we kansen benutten die op ons pad komen.

Vorig jaar hebben we het jaarverslag ver voor de deadline ingeleverd. Ook dit jaar is dat weer gelukt. De planning was om alles voor de kerstvakantie klaar te hebben zodat we ook echt vakantie hebben en het nieuwe jaar met een lege agenda kunnen beginnen.

Als we kijken naar de aantallen in december 2025 dan hebben we in totaal 12 deelnemers die komen, we werken dus als onderaannemer voor 3 verschillende zorginstellingen. En nu ook met PGB!

We bieden dagbesteding op;

- * Maandagochtend (VOL)
- * Dinsdagochtend (VOL)
- * Dinsdagmiddag (1 plekje vrij)
- * Woensdagochtend (VOL)
- * Woensdagmiddag (1 plekje vrij)
- * Donderdagochtend (1 plekje vrij)
- * Donderdagmiddag (1 plekje vrij)
- * Vrijdagochtend (VOL)

Zoals hierboven beschreven staat hebben we dus weer een enorme ontwikkeling doorgemaakt op allerlei fronten en zijn van plan om in 2026 nog weer verder door te ontwikkelen, vooral op het gebied van structuur, voorspelbaarheid, puntjes op de i zetten en kwaliteit. Maar zoals we elk jaar zeggen, je weet nooit wat er op ons pad komt naar de toekomst! We grijpen al het positiefs aan met beide handen en maken er wat van.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

2.3 Algemene conclusies

Als wij kijken naar het afgelopen jaar wat we hebben meegemaakt, de ontwikkelingen die het meest van invloed zijn geweest, dan spreken we toch eigenlijk wel over de negatieve dingen die gebeurd zijn helaas. De gebeurtenissen die de meeste impact hebben gehad, waren de wisselingen van het personeel. Dit heeft veel onrust opgeleverd bij zowel deelnemers als begeleiding. We hebben geleerd vast te houden aan positieve ervaringen en daar nog meer vorm aan te geven om balans te creëren. Naast deze gebeurtenissen waren er ook waardevolle positieve ontwikkelingen: de wederom succesvolle open dag, de geboorte van nieuwe dieren. Ook vierden we samen een mooie kerstviering. Deze momenten hielpen om samen te bouwen aan herstel, verbinding en plezier. Dus het is wel fijn dat er zoiets positiefs tegenover het negatieve staat. Al het moeilijke hebben we zo goed mogelijk begeleid en iedereen het op zijn of haar manier laten verwerken. Wat we hiervan geleerd hebben is dat we het positieve aanhouden en nog meer vorm gaan geven zodat het positieve blijft.

Als we reflecteren op het kwaliteitsproces dan zien we dat we volop aan het ontwikkelen blijven net als voorgaande jaren. De kwaliteit die we hebben en bieden is goed maar we zijn continue opzoek naar verbetering. Sinds we het kwaliteitssysteem gebruiken zien we na de nodige opstart problemen, de afgelopen jaren toch echt de vooruitgang, en zijn we ook blij dat het nu wat gaat opleveren. We krijgen meer naamsbekendheid, meer aanbod van klanten, voldoen aan eisen die gesteld worden waardoor er weer meer mogelijk is en het geeft een bepaalde structuur die belangrijk is om goed werk te verrichten. Het toepassen van de kwaliteitscyclus levert op dat we steeds beter kunnen voldoen aan gestelde eisen en onze werkprocessen professioneler en transparanter worden.

Wat beter kan en waar we komend jaar aan gaan werken, is het effectiever inplannen van tijd voor administratieve taken, protocollen en kwaliteitsborging. Het was afgelopen jaar al de bedoeling dat ik als zorgboerin minder vaak fysiek aanwezig zou zijn op de werkvloer en meer tijd zou besteden aan de organisatorische kant, maar dit is nog niet volledig gelukt door onverwachte gebeurtenissen. Het komende jaar plannen we minimaal twee vaste werkdagen per week in voor deze taken en gaan we werken met een duidelijke roosterplanning om dit te borgen.

Over het algemeen zijn we enorm trots op alles wat we afgelopen jaar weer hebben bereikt en gedaan met ons allen. We hebben weer veel bijgeleerd op het gebied van ondernemen en we gaan in 2026 weer bezig met uitbreiden van ons huidige ondersteunend netwerk. We zijn zeer tevreden over netwerk. Zowel familie als samenwerkingspartners bieden waardevolle ondersteuning op praktisch en inhoudelijk gebied. Omdat we hier ook veel steun en kennis uit halen. Door hier in te blijven groeien blijft onze zorgboerderij groeien. Dit gaan we mede aanpakken door misschien nog wel weer een open dag te organiseren.

Onze doelstellingen van afgelopen jaar waren:

- Beter overzicht creëren voor dagstructuur via de goededagapp
- Beweging stimuleren bij deelnemers
- Blijven aansluiten bij behoeften van deelnemers en activiteiten nog beter afstemmen
- Sneller en makkelijker kunnen schoonmaken van de dierverblijven
- Opleidingen aanvullen
- Het organiseren van de open dag

Deze doelstellingen zijn grotendeels behaald en sommige blijven een aandachtspunt of hebben anders uitgepakt. Bijvoorbeeld de dagstructuur via de goededagapp. Dit was toch te onoverzichtelijk en gaf meer onduidelijkheid dan duidelijkheid. Hier hebben we dus ook voor gekozen om te stoppen en nu werken we met een whiteboard en picto's. Veel simpeler maar het werkt! We hebben een plek gecreëerd voor een PlayStation en een wii. Hier worden vooral spellen op gespeeld waarbij je moet bewegen. We hebben een diervorzorger aangenomen. Dierverblijven zijn gewoon niet sneller schoon te maken dan dat we al deden. De open dag was opnieuw een groot succes. Deze doelen blijven ook voor 2026 prioriteit omdat ze bijdragen aan kwaliteit en stabiliteit.

Acties voor komend jaar:

- Vaste roosterplanning voor kwaliteits- en administratie-uren (minimaal 2 dagen per week)
- Onderzoeken hoe we het kwaliteitssysteem nog beter inzichtelijk kunnen maken voor alle werknemers
- Mogelijk opnieuw organiseren van een open dag
- Verder uitbreiden van het ondersteunend netwerk
- Blijven inzetten op positieve beleving en emotionele ondersteuning voor deelnemers

Wij kijken met trots terug op het afgelopen jaar. Ondanks uitdagende momenten hebben we samen veel geleerd en bereikt. Met plezier en passie blijven we werken aan een veilige, waardevolle en betekenisvolle dagbesteding. Wat ooit een droom was, is uitgroeid tot een stevige basis waarop we verder kunnen bouwen.

Dit is inmiddels ons vijfde jaarverslag. Waar de certificering in het begin vooral druk en stress gaf, zien we nu steeds meer het nut en de meerwaarde ervan. Het kwaliteitssysteem werkt ondersteunend, biedt duidelijkheid en geeft vertrouwen. Komend jaar blijven we ons verder ontwikkelen in het toepassen en borgen hiervan.

We zijn trots op onze zorgboerderij en op het werk dat we samen doen. Met dezelfde betrokkenheid hopen we nog lang deze droom voort te zetten en deelnemers een fijne en veilige dagbesteding te blijven bieden

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Wij werken met zorgprofiel (L)VG. Deze doelgroep hebben wij vanaf zorgzwaarte VG 3 t/m 7 en LVG 2 t/m 4. De leeftijd die wij afgelopen jaar hadden van deze doelgroep was 18 t/m 65 jaar. (licht) Verstandelijke beperking ofwel (L)VG, mensen die een ontwikkelstoornis hebben en zich verstandelijk minder snel ontwikkelen ten opzichte van leeftijdsgenoten. Meestal behalen ze ook het gemiddelde niveau van denken niet.

De deelnemer heeft door het cognitief tekort, moeite om volledig te kunnen functioneren. Het IQ komt niet hoger dan 75. Vaak wat wij merken bij deze groep deelnemers is, dat ze in het begin goed begeleid en ingewerkt moeten worden. Stapsgewijs uitleggen en laten zien hoe iets moet, maar dat na dit een aantal keer samen gedaan te hebben, ze daarna in hun eigen tempo het werk goed aan kunnen, doordat ze weten wat, waar en hoe ze het moeten doen. Hierin begeleiden wij heel erg volgens het model van Colette de bruin van 'geef me de 5'. Dit is een model gebaseerd op autisme maar werkt bij onze doelgroep ook heel goed, wel of geen autisme aanwezig.

Wij bieden groepsbegeleiding op maat. Dit houdt in dat we per individu bekijken hoeveel begeleiding iemand nodig heeft. Dit kan per dag of moment verschillen. We hebben hiervoor gekozen omdat iedere deelnemer anders is, en andere behoeftes heeft. De groepsbegeleiding is weer verder onder te verdelen in ondersteunende begeleiding (ondersteuning bieden bij plannen van werkzaamheden of zaken niet praktisch kunnen organiseren) en activerende begeleiding (doelgericht en methodisch verbeteren van het functioneren van de deelnemer).

Wij zijn 2025 gestart met 13 deelnemers en door het jaar heen is er een iemand bijgekomen en zijn er 2 gestopt. Reden dat deelnemers stopten was uitschrijving op de woongroep wegens wangedrag en iemand die wegens de leeftijd en lichamelijke klachten moest stoppen.

In totaal hebben we in 2025 14 verschillende deelnemers gehad waarvan er 2 zijn gestopt om bovenstaande reden.

Aan het einde van het jaar hadden we 12 verschillende deelnemers over die dagbesteding bij ons volgen en nog geen nieuwe aanmeldingen.

Wat wij niet bieden is verpleging/ verzorging. Deelnemers moeten zelfstandig kunnen lopen, eten, drinken en naar de wc gaan, ook medicatie moeten ze zelf in beheer kunnen hebben.

Wij werken in onderaannemerschap voor instellingen en hebben te maken met deelnemers gefinancierd vanuit de WLZ. Sinds dit jaar is er ook een deelnemer bij die vanuit een PGB dagbesteding bij ons volgt.

Aantal deelnemers:

Doelgroep	Begin 2025	Instroom	Uitstroom	Eind 2025	Nieuwe aanmelding
(L)VG	13	0	2	11	0
PGB	0	1	0	1	0

Reden uitstroom:

Uitschrijving instelling	1
Lichamelijk	1
Totaal	2

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Het afgelopen jaar hebben wij onze dagbesteding continu afgestemd op het niveau, de mogelijkheden en de wensen van de deelnemers. We hebben bestaande ruimtes opnieuw ingericht, zodat er efficiënter gewerkt kan worden aan verschillende projecten. Deelnemers zijn actief betrokken bij deze inrichting, omdat zij dagelijks met de ruimte werken en het belangrijk is dat deze comfortabel en passend voelt. Ook hebben we kritisch gekeken naar het materiaalgebruik en regelmatig aangevuld of aangepast wat nodig was. Door voortdurend mee te bewegen met de behoeften van de groep, blijven we een unieke en passende zorgboerderij voor onze doelgroep.

We hebben ervaren dat duidelijke en regelmatige communicatie essentieel is voor een veilige, gestructureerde en professionele werkomgeving. Door dagelijks telefonische overdracht te doen met de woongroepen en onze terugkoppeling te delen aan het einde van iedere werkdag, hebben we meer inzicht gekregen in de ontwikkelingen van deelnemers. Dit helpt ons om tijdig te signaleren en beter aan te sluiten bij individuele behoeften.

Daarnaast nemen we minimaal één keer per jaar deel aan een planbespreking op de woning van een deelnemer, samen met de trajectcoach, gedragswetenschapper, persoonlijk begeleider, mentor en familie. Dit blijkt zeer waardevol om ook de thuissituatie en het welzijn buiten het werk beter te begrijpen. Voor elke dienst hebben wij onderling met het team even een korte evaluatie en vaak ook als er tussendoor iets is, een kort overleg moment. We merken dat dit super werkt, alles is duidelijk.

De deelnemers die de zorgboerderij hebben verlaten, deden dit vanwege nieuwe doelen, veranderde inzichten of fysieke/mentale achteruitgang, waardoor een andere zorgvorm beter passend was. Er zijn tot op heden geen deelnemers vertrokken wegens ontevredenheid. Dit bevestigt dat ons zorgaanbod aansluit bij onze doelgroep en dat we passende begeleiding leveren.

Doorgevoerde veranderingen:

- Ruimtes opnieuw ingericht voor meer structuur, rust en individuele privacy.
- Verbeterde overlegstructuur binnen het team en met externe professionals.
- Dagelijkse en duidelijke communicatielijnen met woongroepen.
- Mogelijkheid gecreëerd om gesprekken buiten groepssituaties te voeren, om escalatie en negatieve beïnvloeding te beperken.
- Aanpassing in dagplanning: teruggekeerd van digitale app naar whiteboard met picto's, omdat dit beter aansluit bij onze doelgroep.

Wij blijven een kleinschalige zorgboerderij met maximaal 7 deelnemers per dagdeel. De deelnemers die we begeleiden passen bij het zorgaanbod dat wij kunnen bieden, binnen onze mogelijkheden en grenzen. Komend jaar verwachten we mogelijk uitbreiding met deelnemers vanuit PGB.

Plannen en acties voor komend jaar:

- Individuele dagplanningen verder verbeteren zodat deelnemers meer eigen regie ervaren. Hierbij blijft het motto natuurlijk 'niets moet, alles mag', maar niet ingevulde tijd is verveeltijd.
- Blijven luisteren naar behoeften van deelnemers en het aanbod flexibel aanpassen.
- Rust- en gespreksruimtes verder optimaliseren om escalaties te voorkomen.
- Samenwerkingen versterken met trajectcoaches en families.

Acties

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

3.3 Personeel

Sinds 2021 hebben we belangrijke stappen gezet in het uitbreiden en versterken van onze personele bezetting. Ook in het afgelopen jaar (2025) bleven we doorgroeien. Ons team bestaat momenteel uit vier werknemers (exclusief mijzelf), en op de werkvloer zijn we altijd met minimaal twee werknemers aanwezig voor veiligheid en continuïteit.

Hoewel wij streven naar een stabiel team, is er in het afgelopen jaar sprake geweest van wijzigingen in de bezetting. Een werknemer is aan het begin van het jaar vertrokken om een eigen nagelsalon te starten en later in het jaar heeft een andere vaste werknemer wegens persoonlijke omstandigheden het team verlaten. Dit had merkbare invloed op de rust binnen het team en de deelnemers, omdat veranderingen in bekend personeel tijd vragen om te verwerken. Tegelijkertijd zijn er een nieuwe diervorzorger en een leerling aangenomen. De diervorzorger werd in dienst genomen vanwege langdurige uitval door persoonlijke omstandigheden bij de werknemer die uiteindelijk ook gestopt is, waardoor de dierenzorg in combinatie met schoonmaak niet meer haalbaar was binnen het bestaande team.

Conclusie is dus dat het afgelopen jaar minder stabiel was qua personele bezetting, maar op dit moment lijkt er weer rust en stabiliteit terug te keren.

Wij voeren normaal gesproken twee keer per jaar functioneringsgesprekken met alle werknemers. Deze gesprekken worden vastgelegd in het persoonlijke dossier. Door de personele wisselingen en uitval is dit afgelopen jaar slechts één keer officieel uitgevoerd, maar dagelijks overleg en tussentijdse evaluatiemomenten hebben wel plaatsgevonden. Tijdens functioneringsgesprekken bespreken we o.a.:

- werkdruk en ervaren zwaarte van werkzaamheden,
- sfeer binnen het team,
- wensen m.b.t. scholing of bijscholing,
- knelpunten en verbeterpunten.

We vinden open communicatie en gelijke inspraak heel belangrijk. Daarom spreken we zaken die anders moeten direct uit, zodat werkdruk laag blijft en een prettige werksfeer behouden blijft.

Het aantal deelnemers is stabiel gebleven afgelopen jaar. Het blijft een redelijke vaste club en is er weinig wisseling van gezichten. Iedereen kent elkaar. Sommige komen een dagdeel in de week en ook een aantal elk dagdeel dat we bieden. Ook daarin zijn we dus heel stabiel. Vooral dat laatste zorgt ervoor dat er rust is omdat het vrij voorspelbaar is wie er wanneer is. Helaas door het stoppen van 2 werknemers, en aannemen van een nieuwe werknemer en leerling, is er wel wat meer onrust gekomen. De personele wisselingen zorgden voor onrust bij deelnemers, omdat zij moeten wennen aan nieuwe gezichten en opnieuw vertrouwen moeten opbouwen. Door extra structuur, aandacht en duidelijke communicatie proberen we dit proces zo goed mogelijk te begeleiden.

Daarnaast heeft feedback van medewerkers geleid tot:

- verbetering van taakverdeling rondom dierenzorg,
- meer aandacht voor werkdruk en balans in rooster,
- focus op teamwork en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Wij blijven investeren in stabiliteit, deskundigheid en betrokkenheid. Werknemers worden actief betrokken bij beslissingen rondom de zorgboerderij. Ideeën en wensen worden serieus onderzocht en waar mogelijk uitgevoerd; als iets niet haalbaar is, wordt dit gemotiveerd teruggekoppeld.

3.4 Stagiairs

In 2022 hebben we onze certificering rondgemaakt om stagiaires te mogen ontvangen. Sinds november 2022 begeleiden wij structureel studenten binnen onze zorgboerderij.

In totaal hebben wij in de afgelopen periode 9 stagiaires begeleid:

- Twee MBO-stagiaires, de een van juni 2025 t/m oktober 2025 (4 weken achter elkaar en daarna elke vrijdag) en de andere van september 2025 t/m maart 2026 (1 dag in de week).
- Vijf Mas studenten (dit zijn maatschappelijke stages van 3 dagen a 15 uur totaal)
- Eén student vanuit voortgezet onderwijs, dit was een oriënterende stage van 2 weken. Gestart in november 2025.
- Een leerling is in augustus 2025 begonnen en zal blijven tot juli 2028.

De stagiaires volgen verschillende opleidingen en leerwegen, waaronder:

- Zorg en begeleiding op een zorgboerderij
- oriënterende stage vanuit het VO
- BBL-opleiding richting maatschappelijke zorg en persoonlijke begeleiding
- Maatschappelijke stage vanuit het VO (MAS stage)

Stagiaires voeren geen zelfstandige werkzaamheden uit, maar worden intensief begeleid bij het leren begeleiden van deelnemers. Ze hebben geen eindverantwoordelijkheden; wij staan altijd achter hen en begeleiden actief. Wel stimuleren wij dat zij de regie nemen in hun eigen leerproces en leerdoelen formuleren.

Begeleiding is zorgvuldig georganiseerd, elke stagiaire heeft een vaste werkbegeleider op de werkvloer en er wordt elke stage minimaal 2 keer een evaluatiegesprek gevoerd zonder school. En ten minste een keer per stageperiode evalueren wij samen met school, begeleider en ikzelf. Bij de BBL-student ben ik de werkbegeleider. Bij de maatschappelijke stages liepen de jongeren mee zonder vaste taken en met ruimte om vragen te stellen.

De ontwikkeling van stagiaires is zichtbaar en positief. De stagiaires startten beide onzeker en met beperkte ervaring en vertrokken als iemand die zelfvertrouwen had, duidelijke grenzen stelde en professioneel communiceerde.

De BBL-student valt positief op door haar snelle leervermogen en het direct toepassen van feedback in de praktijk. Je hebt een ware collega naast je staan en dat is heel fijn. Iemand waar je op kan rekenen!

De inzet van stagiaires levert bij sommige deelnemers onrust op maar ook veel toegevoegde waarde voor andere deelnemers. Deelnemers die dat willen profiteren van extra aandacht en nieuwe inzichten, terwijl stagiaires waardevolle praktijkervaring opdoen.

In 2026 willen we:

- Hetzelfde aantal maatschappelijke stageplekken aanbieden.
- De begeleiding van de BBL-student continu evalueren en waar nodig aanpassen.
- Blijven investeren in goede leeromgevingen, ook al zitten we momenteel vol voor BBL-ers.

3.5 Vrijwilligers

In 2024/2025 hebben wij een vrijwilliger in ons team gehad. Zij werkte gemiddeld 2 dagdelen per week, waarbij de inzet flexibel werd afgestemd op haar belastbaarheid. De vrijwilliger kwam bij ons vanuit een re-integratietraject vanwege longcovid, waardoor zij haar eerdere baan tijdelijk niet meer kon uitvoeren.

De vrijwilliger ondersteunde bij lichte werkzaamheden rondom de dieren, zoals het voeren en algemene verzorging en tuin werkzaamheden. Zij werkte altijd onder directe begeleiding van een vaste werknemer, en had geen zelfstandige verantwoordelijkheden richting deelnemers of zorginhoud. Door haar achtergrond in de zorg met verschillende facetten was zij wel een ervaren aanwinst om in het team te hebben.

Vooraf werd een introductie- en kennismakingsgesprek gevoerd waarin we samen afspraken maakten over taken, grenzen en belastbaarheid. Gedurende de inzet vonden er korte evaluatiemomenten plaats tijdens en na ieder dagdeel, om te bespreken hoe het ging en of aanpassingen nodig waren. Deze manier van begeleiding bleek waardevol omdat het hielp om goed aan te sluiten op haar herstelproces.

De vrijwilliger heeft in augustus 2025 haar inzet beëindigd, omdat zij haar reguliere werk weer kon hervatten. Op dit moment hebben wij daarom geen actieve vrijwilligers, maar wij staan open voor toekomstige inzet wanneer dit zowel voor de vrijwilliger als voor onze zorgboerderij passend is.

De terugkoppeling die wij ontvingen was positief: de vrijwilliger gaf aan dat de veilige en rustige omgeving en het ritme van de dagbesteding haar herstel hebben ondersteund en haar vertrouwen in haar lichaam hebben teruggegeven. Voor ons bevestigt dit dat kleinschalige en persoonlijke begeleiding ook in re-integratieprocessen waardevol kan zijn.

Voor de toekomst willen wij, wanneer mogelijk en passend, opnieuw ruimte bieden aan vrijwilligers die tijdelijk of structureel mee willen draaien binnen onze zorgboerderij.

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

Het afgelopen jaar hebben wij ervaren dat er meer personeelwisselingen en onrust zijn geweest dan in eerdere jaren. Waar we jarenlang een stabiel en vertrouwd team hadden, zorgden personeelsveranderingen dit jaar voor meer dynamiek en aanpassing. Dit had invloed op de stabiliteit in het team en op de deelnemers, die tijd nodig hadden om te wennen aan nieuwe gezichten. Ondanks deze wisselingen is de continuïteit van begeleiding goed geborgd gebleven en heb ikzelf extra uren meegedraaid om de bezetting veilig te houden. De komst van stagiaires heeft veel waarde toegevoegd en de vrijwilliger heeft tijdelijk een mooie bijdrage geleverd.

Uit deze ontwikkelingen hebben we geleerd dat het belangrijk is dat ik als zorgboerin zichtbaar en regelmatig op de werkvloer aanwezig moet zijn. Dit zorgt voor kortere communicatielijnen, duidelijkheid in afspraken en minder ruis binnen het team en richting deelnemers. Daarnaast hebben we gemerkt dat een stagiaire met frisse blik nieuwe energie kan brengen, dat goede begeleiding van stagiaires structureel moet zijn en dat het team tijd nodig heeft om te wennen aan wisselingen.

Naar aanleiding van onze ervaringen hebben wij:

- de aanwezigheid van mijzelf structureel verhoogd, kantoor van mij is verplaatst naar het bestaande kantoor bij de werkplaats. Zo ben ik veel zichtbaarder,
- de begeleiding van stagiaires versterkt, met een vaste werkbegeleider en meerdere evaluaties met mij,
- de taakverdeling rondom dierenzorg aangepast door een dierverzorger aan te nemen,
- communicatie verbeterd door dagelijks korte overleggen en directe afstemming, dit deden we natuurlijk al maar zijn hier nog beter op afgestemd

Wij beschikken over een deskundig en bevoegd team dat passende en veilige zorg kan bieden aan onze doelgroep. Werknemers hebben relevante opleidingen afgerond of zijn hiermee bezig. Scholing en deskundigheidsbevordering blijven belangrijke speerpunten en staan gepland voor 2026. De functioneringsgesprekken zijn ingepland en worden ieder jaar uitgevoerd. Hieruit blijkt dat medewerkers zich betrokken voelen, met plezier werken en ruimte ervaren om mee te denken.

Ondanks personele wisselingen is de continuïteit van onze zorg goed geborgen gebleven. We hebben geleerd dat zichtbaarheid, goede begeleiding en korte lijnen cruciaal zijn. We hebben veranderingen doorgevoerd in taakverdeling, communicatie en stagebegeleiding en richten ons komend jaar op stabiliteit, deskundigheidsbevordering en structurele aanwezigheid op de werkvloer. Ons team is bevoegd en bekwaam om veilige en passende zorg te bieden. Deelnemers hebben een stabiele en vertrouwde dagbesteding ervaren en er zijn geen signalen geweest dat begeleiding ontoereikend was. De acties die wij hebben uitgezet geven vertrouwen dat 2026 een jaar van verdere stabiliteit en groei wordt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Het afgelopen jaar hebben wij meerdere opleidingsdoelen vastgesteld om onze deskundigheid te behouden en verder te ontwikkelen. Door de langdurige uitval van een werknemer (bijna het volledige jaar) is het niet gelukt om alle doelen te behalen, omdat dit directe gevolgen had voor bezetting en werkdruk. Hierdoor hebben wij als team bewust moeten besluiten om sommige scholingsdoelen tijdelijk los te laten om overbelasting te voorkomen.

Behaalde opleidingen

- BHV-certificering is opnieuw behaald door één medewerker en ikzelf. Deze wordt jaarlijks herhaald om vaardigheden up-to-date te houden.
- De cursus Psychiatrische ziektebeelden is succesvol afgerond door een werknemer met achtergrond in de gehandicaptenzorg. Dit was vorig jaar (2024) al maar deze cursusmap wordt heel veel gebruikt voor leerlingen en stagiaires. Hierdoor leren zij en krijgen meer inzicht in psychiatrische problematiek en passende begeleidingsstijl. Dit sluit goed aan omdat wij veel deelnemers hebben met psychiatrische diagnoses. Dit was dus een hele waardevolle cursus waar we tot de dag van vandaag nog gebruik van maken. Weliswaar niet meer voor een certificaat maar wel als naslagwerk.
- NEN cursus zou ik eerst zelf doen maar door uitval van werknemer heeft mijn man deze cursus gedaan. Hij zal dan ook in de toekomst onze machines, ladders en dergelijke gaan keuren.
- We zijn bij een tweetal lezingen geweest. De ene ging over de beleving van autisme en de ander over het bespreekbaar maken van seksualiteit.

Nog niet afgerond

- De opleiding Coach tot assessor (via Yuverta) kon dit jaar helaas niet doorgaan. Wij hopen dat deze opnieuw wordt aangeboden zodat wij alsnog kunnen deelnemen, omdat wij regelmatig stagiaires en leerlingen begeleiden en dit een waardevolle aanvulling zou zijn.
- Groepsdynamica. Dit was een e-learning die beide vaste werknemers zouden volgen.
- Fysieke en mentale weerbaarheid
- Hoog gevoeligheidscoach
- Gesprekstechnieken
- Skj/EVC traject. Wij willen graag op den duur uitbreiden met jeugd en daarvoor zullen wij deze opleiding eerst af moeten ronden. Helaas zijn we daar dit jaar nog niet aan toegekomen en ook volgend jaar gaat dit nog niet lukken. Deze blijft voor de langere termijn op ons lijstje staan

We hebben geleerd dat opleidingen goed moeten aansluiten bij onze praktijk en behoeften. Daarnaast hebben wij gemerkt dat planning en beschikbaarheid van personeel invloed hebben op het volgen van scholing, mede door langdurige afwezigheid van een werknemer wegens ernstige ziekte van haar partner. Hierdoor moeten we zorgvuldig omgaan met belastbaarheid en werkdruk. En dus ook dingen afzeggen en voor ons uit schuiven om iedereen te beschermen tegen hogere werkdruk. Maar we kiezen er bewust voor om eerst rust en stabiliteit in het team te versterken voordat nieuwe opleidingsbelasting wordt ingepland.

Voor 2026 blijven we actief inzetten op deskundigheidsbevordering, maar dus met aandacht voor belastbaarheid van het team. We gaan eerst een pas op de plek doen en zorgen dat we met alle nieuwe gezichten weer een top team worden die goed op elkaar ingespeeld is. Opleidingen die aansluiten bij onze doelgroep en zorgvorm zullen waar mogelijk worden ingepland. Daarnaast willen we de opleiding Coach tot assessor volgen zodra deze opnieuw beschikbaar is.

Wij beschikken op dit moment over bevoegd en bekwaam personeel om veilige en passende begeleiding te bieden. Scholing blijft een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitsontwikkeling. We blijven kansen pakken wanneer passende cursussen of workshops zich aandienen, zonder de werkdruk te verhogen. Dit doen we in goed overleg met elkaar.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

De vaardigheden en kennis die wij op dit moment hebben is in principe voldoende om ons werk goed te kunnen uitvoeren. Wel zijn we altijd alert op nieuwe ontwikkelingen. Via de site van zorgboerenacademie zoeken we steeds weer naar relevante cursussen die aansluiten bij onze werkwijze en zorgboerderij. De BHV is een jaarlijks terugkerend iets wat op het lijstje staat. In het schema hieronder zie je welke opleidingen/cursussen we graag willen doen of al ingepland hebben, maar ook wat de opleidingsdoelen zijn voor komend jaar. Er zit dit jaar een kleine 'side note' bij, namelijk; we kiezen er nu bewust voor om eerst rust en stabiliteit in het team te versterken voordat nieuwe opleidingsbelasting wordt ingepland. We gaan dus even kijken vanaf wanneer het weer handig is om opleidingen of cursussen in te plannen. De werkdruk moet eerst weer naar een acceptabel niveau en de nieuwe werknemer goed ingewerkt. We willen de druk namelijk niet nog hoger hebben en riskeren dat mensen uitvallen. We houden komend jaar dus even een slag om de arm.

Voor de rest zullen wij de opleidingen en opleidingsdoelen blijven aanvullen naarmate de vraag zich voordoet op de zorgboerderij of kennis ontbreekt bij bepaalde veranderde situaties. Belangrijk is dat iedereen over voldoende kennis en vaardigheden beschikt binnen ons werk en hier zullen we dan ook ten alle tijde kritisch naar blijven kijken.

Om veilige en kwalitatieve dagbesteding te kunnen bieden, zijn voor onze zorgboerderij met name de volgende vaardigheden en kennis belangrijk:

- Inzicht in psychiatrische ziektebeelden, omdat een groot deel van onze deelnemers een psychiatrische achtergrond heeft.
- Veiligheid & BHV, zodat medewerkers adequaat kunnen handelen bij calamiteiten.
- Kennis van zoonosen en infectiepreventie, vanwege het werken met dieren en het risico op overdraagbare aandoeningen.
- Begeleidingsvaardigheden en didactische vaardigheden, omdat wij stagiaires en leerlingen begeleiden en willen ondersteunen in hun leerproces.
- Technische en materiële veiligheid, zoals het correct keuren en gebruiken van machines en hulpmiddelen.

Deze kennis is nodig om deelnemers veilig te laten werken, gepaste begeleiding te bieden op hun niveau en een professionele en verantwoorde werkplek te behouden. Scholing blijft een blijvend onderdeel van onze kwaliteitsontwikkeling, maar altijd met oog voor balans en werkdruk.

In de tabel hieronder zie je de opleidingsdoelen voor het komende jaar. Dit bij de meeste zonder ingeplande datum. Dit komt weer zodra het kan.

Opleiding	Kosten	Duur	Datum ingepland	Wie?	Opleidingsdoel
BHV herhaling	€55,00 excl.BTW	1 dagdeel	jan '26	Birgit	Eerste hulp kunnen verlenen
BHV cursus	€85,00 excl.BTW	1 dag	?	1 van de vaste werknemers	Eerste hulp kunnen verlenen
Groepsdynamica	€94,50	5 uur e-learning	?	1 van de vaste werknemers	Zicht krijgen op wat er speelt in de groep en gerichte interventies daarop loslaten om het positief te beïnvloeden.
Fysieke en mentale weerbaarheid	€175,00	3 uur op locatie	?	1 van de vaste werknemers	Basiskennis over gedragsproblematiek en hoe daarmee om te gaan.
Hooggevoeligheidscoach	€249,00 excl.BTW	3-6mnd thuisstudie	?	Birgit (Ik)	HSP herkennen en begrijpen en toepassen om mensen meer vertrouwen te laten krijgen en inzichten in zichzelf.
Gesprekstechnieken	€219,00 excl.BTW	3-6mnd thuisstudie	?	?	Effectieve gesprekken voeren door verschillende gesprekstechnieken en methodieken

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Dit jaar hebben we geconcludeerd dat scholing en deskundigheidsbevordering binnen onze zorgboerderij belangrijk blijven om passende en veilige zorg te kunnen bieden. Tegelijkertijd hebben we gemerkt dat factoren zoals personele uitval en hogere werkdruk invloed hebben op de haalbaarheid en planning van scholing. Hierdoor zijn bijna geen opleidingsdoelen behaald, maar hebben we bewust keuzes moeten maken en enkele doelen doorgeschoven naar volgend jaar om overbelasting te voorkomen.

Wij hanteren een vaste werkwijze rondom scholing en ontwikkelbehoefte:

Eerst het in kaart brengen van de opleidingsbehoefte;

Elk kwartaal kijken we samen met het team naar veranderingen in doelgroep, zorgvragen en werksituatie, en bepalen we welke kennis of vaardigheden nodig zijn. Daarnaast houden we feedback van stagiaires en evaluatiegesprekken met werknemers mee in deze afweging.

Daarnaast doelen stellen;

We bepalen welke opleidingen prioriteit hebben op basis van urgentie (veiligheid, doelgroep behoefte, wettelijke verplichtingen) en capaciteit binnen het team.

En dan het volgen van scholing;

Werknemers volgen cursussen bij voorkeur thuis of op een externe locatie, omdat dit op de werkvloer niet werkbaar is vanwege afleiding. Online scholing wordt ingepland op rustige momenten.

Dan evalueren;

Na elke cursus bespreken we wat geleerd is, hoe dit toegepast kan worden en of het bijdraagt aan de praktijk. Ook wordt scholing gedeeld binnen het team als vorm van intervisie.

En als laatste gaan we weer nieuwe opleidingsbehoeftes vaststellen;

Op basis van praktijkervaring en signalering kijken we steeds opnieuw welke scholing nodig is en wat als vervolg of verdieping gewenst is.

Wat hebben we geleerd:

- Het volgen van scholing werkt alleen wanneer er voldoende rust en ruimte is binnen het team.
- We hebben geleerd dat opleidingen echt moeten aansluiten bij onze doelgroep en dagelijkse praktijk om zinvol te zijn.
- Stagiaires brengen waardevolle input en inzichten, waardoor scholing rondom coaching vaardigheden belangrijk blijft.
- Een hecht team en goede samenwerking zijn net zo belangrijk als theoretische kennis.

Behaalde ontwikkeldoelen en resultaten:

- BHV opnieuw behaald door werknemer en mijzelf (jaarlijkse herhaling).
- Psychiatrische ziektebeelden afgerond (2024), zeer waardevolle cursus met blijvend gebruik van cursusmap voor stagiaires.
- NEN-keuring machines en ladders, wat zorgt voor structurele veiligheid.

Volgend jaar zullen we kijken naar alle cursussen die zijn blijven staan en zoals al zo vaak aangegeven gaan we eerst kijken naar de balans en werkdruk binnen het team. De niet afgeronde cursussen blijven op ons plan staan.

Doorgevoerde veranderingen zijn dat scholing alleen gepland wordt wanneer dat haalbaar is en zonder overbelasting. Er is meer aandacht voor stabiliteit in het team en rust op de werkvloer. Als iemand een scholing heeft gehad dan wordt dit gedeeld binnen het team als intervisie.

We kunnen concluderen dat onze kennis en vaardigheden op dit moment voldoende zijn om onze deelnemers veilig en passend te begeleiden. Bijscholing blijft nodig om kwaliteit te behouden en verder te groeien, maar dit moet zorgvuldig gepland worden om balans in het team te bewaken. Voor komend jaar richten wij ons op stabiliteit, verdere professionalisering en scholing die direct aansluit bij onze doelgroep.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 acties opgenomen in de actielijst.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Ook dit jaar hebben wij alle deelnemers structureel geëvalueerd volgens ons vaste proces. Bij de start van iedere deelnemer vindt een intakegesprek plaats en wordt een individuele RI&E opgesteld. Na de eerste maand volgt een eerste evaluatiegesprek met de deelnemer, de trajectcoach of persoonlijk begeleider (PB'er) en ikzelf, waarin de eerste ervaringen en aandachtspunten worden besproken. Vervolgens wordt er minimaal twee keer per jaar geëvalueerd bij deelnemers met een WLZ-indicatie, en minimaal één keer per jaar bij deelnemers met een andere financieringsvorm. Hiermee voldoen wij aan de geldende norm.

Dit jaar zijn de evaluatiegesprekken opnieuw gekoppeld aan de planbesprekingen van de deelnemer. Dit blijkt zeer effectief, omdat hierbij ook het betrokken netwerk aanwezig is, zoals gedragswetenschapper, PB'er, trajectcoach, mentor, bewindvoerder en soms familie. Hierdoor ontstaat een compleet beeld en sluiten begeleidingsdoelen beter aan op de totale situatie van de deelnemer. Indien nodig plannen we eerder een gesprek wanneer de situatie daarom vraagt.

Wij kunnen concluderen dat de meeste begeleidingsdoelen realistisch en haalbaar zijn. Bij een deel van de deelnemers worden doelen gedurende het jaar tussentijds bijgesteld, met name wanneer er veranderingen ontstaan in belastbaarheid, stemming of medische situatie. Dit geldt vooral voor deelnemers met psychiatrische problematiek, waarbij doelen kleiner en flexibeler gepland worden. Bij andere deelnemers zijn de gestelde doelen langer stabiel en blijft voortgang zichtbaar.

Er is geen structurele over- of onder planning, maar we zien wel een trend dat het belangrijk is om doelen regelmatig te herzien op basis van de actualiteit. Deze werkwijze bewaken we goed en passen we indien nodig direct aan.

Tijdens de evaluaties zien wij duidelijk effecten van onze ingezette begeleiding. Deelnemers laten groei zien in zelfstandigheid, sociale vaardigheden, arbeidsvaardigheden en zelfvertrouwen. Ook wordt de dagstructuur beter vastgehouden en lukt het deelnemers steeds vaker om grenzen aan te geven of wensen te verwoorden. Deze effecten bevestigen dat onze begeleiding aansluit bij de individuele ontwikkeling.

Tijdens elk evaluatiemoment komen in ieder geval de volgende onderdelen aan bod:

- Algemeen welzijn (wat gaat goed, wat kan beter, wat wil je veranderen)
- Ervaringen met de begeleiding en afspraken
- Taken en werkzaamheden op de werkvloer
- Voortgang van doelen en formuleren van eventuele nieuwe doelen
- Wensen, behoefte en belastbaarheid
- Werkplezier en veiligheid

Het volledige proces van planning, gesprekken voeren, verslaglegging en het bijstellen van begeleidingsplannen voldoet aan de gevraagde norm. Gesprekken worden ingepland, uitgevoerd en schriftelijk vastgelegd. Doelen worden waar nodig aangepast en opvolging wordt besproken in het team en met betrokken netwerk.

Wij zijn tevreden over de zichtbare effecten en positieve feedback die we ontvangen. De meeste deelnemers ervaren vooruitgang en komen graag naar de zorgboerderij. Waar aandachtspunten worden benoemd, pakken wij deze direct op. De huidige werkwijze geeft rust en duidelijkheid en deze zetten we het komende jaar voort.

Nog even kort;

- ✓ Begeleidingsdoelen sluiten goed aan en worden indien nodig tijdig bijgesteld
- ✓ Evaluaties vinden minimaal 1–2 keer per jaar plaats en voldoen aan de norm
- ✓ Effecten van begeleiding zijn zichtbaar en positief
- ✓ Onderwerpen tijdens evaluaties zijn breed en zorgvuldig
- ✓ Geen structurele over- of onder planning maar goede flexibiliteit
- ✓ Proces van evalueren en rapportage is geborgen en kwalitatief

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Ook dit jaar hebben wij intensief gewerkt met ons evaluatieproces, waarbij we inmiddels duidelijk kunnen concluderen dat deze werkwijze steeds beter aansluit bij onze deelnemers en bij de manier waarop wij zorg verlenen. Waar we jaren geleden begonnen zonder vaste protocollen, werken we inmiddels met gestructureerde evaluatiegesprekken, verslaglegging en een duidelijk format. Dit zorgt voor overzicht, continuïteit en een helder referentiekader voor zowel deelnemers als begeleiders.

Uit de evaluaties blijkt dat de gestelde begeleidingsdoelen voor onze doelgroep realistisch en passend zijn. De doelen blijven bewust klein en behapbaar, zodat er geen overvraging ontstaat. Voor veel deelnemers blijven doelen langere tijd hetzelfde, omdat dit voldoende uitdaging biedt en helpt bij het vasthouden van structuur. Bij deelnemers met psychiatrische problematiek passen we doelen soms vaker tussentijds aan, omdat hun belastbaarheid wisselend kan zijn. Dit is geen structurele over- of onder planning, maar juist een gezonde flexibiliteit die aansluit bij de behoeften van de doelgroep.

Daarnaast zien wij dat de ingezette begeleiding daadwerkelijk merkbare effecten heeft: deelnemers zijn duidelijker in communicatie, groeien in zelfstandigheid en ervaren meer rust en voorspelbaarheid in hun dagbesteding. Dit wordt ook bevestigd door PB'ers en trajectcoaches tijdens planbesprekingen.

Dit jaar hebben wij geleerd dat:

- koppeling met planbesprekingen heel waardevol is, omdat het volledige netwerk aanwezig is en er een completer beeld ontstaat;
- evaluaties soms eerder ingepland moeten worden, vooral bij signalen van terugval, gedragsverandering of spanningen binnen de groep;
- het format van het evaluatieformulier mogelijk aangepast moet worden omdat de gesprekken tijdens planbesprekingen niet door ons worden geleid;
- kleine doelen voor deze doelgroep het beste resultaat geven en dat te grote stappen juist tot stagnatie leiden.

Daarnaast merken wij dat goede voorbereiding en structuur rust geeft bij deelnemers, zeker wanneer er personeelwisselingen zijn geweest.

In 2026 blijven we kritisch kijken naar onze werkwijze rondom evaluaties en begeleidingsplannen. We gaan het format van de evaluatiegesprekken opnieuw tegen het licht houden, zodat dit beter aansluit bij planbesprekingen die niet door onszelf worden geleid. Daarnaast verfijnen we het proces van intake, doelen stellen en bijstellen, zodat dit nog beter past bij het huidige deelnemersprofiel en de dynamiek binnen de groep.

We blijven evaluatiemomenten jaarlijks koppelen aan planbesprekingen en plannen daarnaast een extra intern reflectiemoment om trends te analyseren, zoals doelbereik, stagnatie, psychische belasting en groepsdynamiek. Hierbij blijven we alert op de haalbaarheid van doelen, zeker in relatie tot wisselingen in de groepssamenstelling en het team.

Onze conclusies vragen om lichte aanpassingen in enkele processen. Met name bij intake gaan we nog beter kijken naar belastbaarheid en doelrealisme in relatie tot de groep. Ook willen we bij het vaststellen en bijstellen van begeleidingsplannen structureel de input van het netwerk, zoals persoonlijk begeleiders, trajectcoaches en familie, meenemen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

5.3 Inspraakmomenten

Ook dit jaar hebben wij uitgebreid aandacht besteed aan inspraak van onze deelnemers. Boven de norm organiseren wij normaal 4 maal per jaar een officieel inspraakmoment. De norm geeft namelijk maar 2 aan. Daarnaast creëren we dagelijks ruimte voor informele inspraak, zodat alle deelnemers—ook degenen die niet goed functioneren in groeps gesprekken—hun mening, wensen of zorgen kunnen delen.

In 2025 was het de bedoeling om ieder kwartaal een inspraakmoment te houden. Helaas door langdurig uitval van een vaste werknemer is dit 3 maal gelukt. Deze momenten zijn vormgegeven als een laagdrempelig keukentafelgesprek, tijdens een rustmoment met koffie. Deelnemers mogen aansluiten, blijven zitten of tussentijds weggaan—er is geen verplichting. Dit past bij onze doelgroep, die vaak moeite heeft met groepsdruk of het luisteren naar elkaar.

Omdat een officieel overlegvorm (zoals het laten voorzitten door deelnemers) vorig jaar te belastend bleek, hebben wij dit jaar bewust gekozen voor een rustiger, begeleid format: wij leiden het gesprek en zorgen voor structuur, veiligheid en overzicht. Direct na elk inspraakmoment hebben wij één-op-één gesprekken gevoerd met deelnemers die er niet bij waren, zodat iedereen inspraak heeft gehad.

Deelnemers brachten dit jaar verschillende onderwerpen in, waaronder:

- Meer dieren en dan met name schildpadden en konijnen
- Veiligheid in de taxi / onveilig gevoel tijdens vervoer
- Pestgedrag binnen de groep
- Meer materialen en gereedschappen
- Duidelijker dagprogramma en verwachtingen
- Muziek maken / instrumenten
- Betere producten in moestuin om mee te koken
- Versiering, feestdagen, hapjes en sfeer

Deze onderwerpen zijn genoteerd, bekeken op haalbaarheid en besproken in het team en met de deelnemers.

De eerste 2 inspraakmomenten verliepen rustig. Deelnemers gaven vooral praktische wensen aan (meer muziek, activiteiten, dieren) en waren over het algemeen tevreden.

Het laatste inspraakmoment zagen we een duidelijke toename in emotionele en sociale onderwerpen, zoals pestgedrag en gevoelens van onveiligheid in taxi's. Vorig jaar is ons dit ook opgevallen en het heeft ook heel erg met de tijd van het jaar te maken. We merken heel erg zodra de blaadjes gaan vallen en het langer donker is dat deelnemers wat onrustiger worden. Die onderwerpen hebben we direct opgepakt door met betrokken deelnemers in gesprek te gaan en afspraken te maken over omgangsvormen met elkaar.

Deelnemers voelen zich vrij om hun mening te geven zowel formeel én informeel. Er is een verschuiving zichtbaar van praktische wensen naar meer sociale thema's aan het einde van het jaar en veiligheid, duidelijkheid en voorspelbaarheid blijven belangrijke thema's voor onze doelgroep. We blijven het huidige format aanhouden (laagdrempelig, door begeleiding geleid). Dit werkt beter dan deelnemers zelf functies laten vervullen. Dit schept chaos en jaloezie omdat de een wel iets mag of durft en de ander niet. Omdat inspraakmomenten altijd spanning oproept bij onze deelnemers, hebben we besloten om deze in 2026 halfjaarlijks te gaan organiseren in plaats van elk kwartaal, met blijvende één-op-één opvolging voor wie niet aansluit. Dit geeft rust, terwijl er toch voldoende structurele inspraak is. Tussentijds blijven we zoals altijd onze korte lijnen gebruiken om direct signalen op te pakken. Eigenlijk heeft iedereen elke dag inspraak!

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Ook dit jaar kijk ik met een goed gevoel terug op de manier waarop we inspraak hebben vormgegeven op de zorgboerderij. De inspraakmomenten en de dagelijkse informele gesprekken laten duidelijk zien dat deelnemers zich veilig genoeg voelen om hun mening te geven, zorgen te delen en wensen uit te spreken. Dat vind ik misschien wel de belangrijkste conclusie: inspraak leeft bij ons niet alleen tijdens geplande momenten, maar juist elke dag in het gewone contact.

Uit de inspraakmomenten van dit jaar zie ik een duidelijke ontwikkeling. In het begin van het jaar gingen de onderwerpen vooral over praktische en positieve wensen, zoals activiteiten, dieren en materialen. Naarmate het jaar vorderde, verschoof dit naar meer sociale en emotionele thema's, zoals pestgedrag en gevoelens van onveiligheid tijdens vervoer. Dit patroon herkennen we inmiddels en zien we vaker terug in de herfst- en winterperiode, wanneer prikkels toenemen en deelnemers onrustiger worden. Deze signalen nemen we serieus en bevestigen dat veiligheid, voorspelbaarheid en duidelijke omgangsvormen blijvende aandacht vragen binnen onze doelgroep.

Een belangrijk leerpunt dit jaar is dat officiële, geplande inspraakmomenten voor onze deelnemers ook spanning met zich meebrengen. Ondanks de goede intentie en de open sfeer, merken we dat het vooraf benoemen van zo'n moment al onrust kan veroorzaken. Het format waarbij begeleiding het gesprek leidt, werkt hierbij duidelijk beter dan wanneer deelnemers zelf een rol krijgen. Dit voorkomt overvraging, jaloezie en onveiligheid binnen de groep. Daarnaast is het voor onze doelgroep essentieel gebleken om inspraak ook één-op-één te organiseren, zodat iedereen gehoord wordt, ongeacht of iemand kan of wil deelnemen aan een groepsgebesprek.

We hebben dit jaar bewust gekozen voor laagdrempelige keukentafelgesprekken en hebben na elk inspraakmoment individueel contact gezocht met deelnemers die niet aanwezig waren. Ingebrachte onderwerpen zijn genoteerd, besproken in het team en waar mogelijk opgepakt of teruggekoppeld. Sociale signalen, zoals pestgedrag en spanningen, zijn direct opgepakt door gesprekken te voeren en afspraken te maken met betrokkenen. Daarmee hebben we laten zien dat inspraak niet vrijblijvend is, maar daadwerkelijk leidt tot actie.

Op basis van deze ervaringen heb ik besloten om in 2026 de officiële inspraakmomenten terug te brengen naar twee keer per jaar. Hiermee blijven we voldoen aan de norm, maar sluiten we beter aan bij wat onze deelnemers nodig hebben: rust, overzicht en voorspelbaarheid. Tegelijkertijd blijven de dagelijkse korte lijnen en informele inspraakmomenten bestaan, omdat juist daar de meeste waardevolle signalen worden opgehaald. Inspraak is bij ons geen vast moment op de kalender, maar iets wat verweven is in de dagelijkse begeleiding.

De acties die hieruit voortkomen zijn opgenomen in de actielijst. Voor komend jaar blijven we werken met het huidige, begeleide format, organiseren we inspraakmomenten halfjaarlijks en blijven we één-op-één opvolging inzetten. Zo zorgen we ervoor dat iedereen gehoord wordt, terwijl we tegelijkertijd de rust en veiligheid binnen de groep bewaken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ook dit jaar heb ik de jaarlijkse tevredenheidsmeting uitgevoerd. Deze meting blijft voor mij een belangrijk instrument om inzicht te krijgen in hoe deelnemers, werknemers en externe betrokkenen de zorgboerderij ervaren. Door de jaren heen hebben wij eigen vragenlijsten ontwikkeld, afgestemd op de verschillende niveaus binnen onze doelgroep. Deze werkwijze sluit nog steeds goed aan en levert ons betrouwbare en bruikbare informatie op.

De tevredenheidsmeting heeft dit jaar in het begin van het jaar plaatsgevonden. Alle deelnemers, medewerkers, trajectcoaches en PB'ers hebben toen een vragenlijst ontvangen. Na ongeveer twee weken is er een herinnering gegeven aan deelnemers die de lijst nog niet hadden ingeleverd. In totaal zijn er dertien vragenlijsten uitgezet, waarvan er negen volledig ingevuld zijn teruggekomen. De lijsten mogen anoniem worden ingevuld, maar in de praktijk zetten veel deelnemers hun naam erbij, wat het mogelijk maakt om gericht opvolging te geven wanneer daar aanleiding toe is.

We werken, net als in voorgaande jaren, met drie verschillende vragenlijsten. Voor werknemers, trajectcoaches en PB'ers gebruiken we een versie die ingaat op onderwerpen zoals beleid, informatievoorziening, begeleiding, activiteiten, veiligheid, communicatie en inspraak, met daarnaast ruimte voor opmerkingen en verbeterpunten. Voor deelnemers die kunnen lezen en wat beter alles begrijpen is er een versie met vragen over informatie, begeleiding, werkzaamheden, sfeer, inspraak en een algemene beoordeling in cijfers. Voor deelnemers met een lager cognitief niveau gebruiken we een vereenvoudigde vragenlijst met smileys, zodat ook zij op een begrijpelijke manier kunnen aangeven hoe zij de zorgboerderij ervaren. Vaak doen ze dit samen met iemand en kunnen wel goed aangeven hoe ze ergens over denken zodat de persoon die ze helpt dat erbij kan zetten. Deze methode werkt inmiddels al meerdere jaren goed.

Het aansluiten bij het systeem "Vanzelfsprekend" is opnieuw overwogen, maar vanwege de kosten en het feit dat onze eigen methode voldoende informatie oplevert, hebben we besloten dit vooralsnog niet te doen.

De meting geeft een breed beeld van de ervaringen op de zorgboerderij. Onderwerpen als begeleiding, dagstructuur, sfeer in de groep, veiligheid, inspraak en de beleving van de boerderij en de dieren komen duidelijk naar voren. In grote lijnen zijn de reacties positief. De begeleiding wordt als vriendelijk, betrokken en toegankelijk ervaren. Deelnemers geven aan zich veilig en gehoord te voelen en waarderen de activiteiten als zinvol, afwisselend en passend bij hun mogelijkheden. Ook de sfeer op de boerderij wordt overwegend als prettig en rustig omschreven.

Naast deze positieve signalen zijn er ook aandachtspunten genoemd. Deze hebben grotendeels betrekking op factoren buiten onze directe invloed, zoals de slechte staat van de zandweg richting de boerderij en onrust rondom het taxivervoer, bijvoorbeeld door wisselende chauffeurs en sociale onveiligheid tijdens het vervoer. Daarnaast is de wens uitgesproken voor meer materialen en extra rustplekken, punten die wij waar mogelijk inmiddels al hebben opgepakt.

De uitkomsten van de tevredenheidsmeting bevestigen voor mij dat de kwaliteit van onze zorg en begeleiding goed wordt ervaren en dat onze kleinschalige, persoonlijke aanpak aansluit bij de behoeften van onze doelgroep. Tegelijkertijd blijven we alert op signalen die verbetering vragen, ook wanneer deze buiten onze directe invloed liggen. Waar mogelijk zoeken we de samenwerking met betrokken partijen en blijven we in gesprek, zodat deelnemers zich gehoord voelen en weten dat hun mening serieus wordt genomen.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

De uitkomsten van de tevredenheidsmeting geven mij het vertrouwen dat we met de zorgboerderij op de juiste weg zitten. In algemene zin kan ik concluderen dat deelnemers, medewerkers en externe betrokkenen onze zorg en begeleiding als positief, veilig en betrokken ervaren. De rustige, kleinschalige en persoonlijke aanpak wordt gewaardeerd en sluit goed aan bij wat onze doelgroep nodig heeft. Dat deelnemers zich gehoord voelen en met plezier naar de zorgboerderij komen, zie ik ook dagelijks terug in de praktijk.

Tegelijkertijd laat de meting zien dat er leerpunten blijven, met name op onderdelen waar wij niet altijd directe invloed op hebben. Thema's zoals het taxivervoer en de staat van de toegangsweg blijven terugkomen en zorgen bij sommige deelnemers voor onrust of een gevoel van onveiligheid. Daarnaast is er de wens naar meer materialen en extra rustplekken, wat bevestigt dat prikkelbelasting en behoefte aan terugtrekmogelijkheden blijvende aandacht vragen. Deze signalen helpen ons om scherp te blijven en steeds opnieuw te kijken waar we binnen onze mogelijkheden kunnen bijsturen.

Naar aanleiding van de feedback hebben we dit jaar al verschillende stappen gezet. Waar het ging om materialen en werkplekken hebben we aanpassingen gedaan en ruimtes opnieuw ingericht om meer rust en overzicht te creëren. Signalen over sociale onveiligheid en vervoer zijn besproken met trajectcoaches en, waar mogelijk, teruggekoppeld aan vervoerders. Ook intern zijn deze aandachtspunten meegenomen in team overleggen, zodat begeleiders extra alert zijn op signalen rondom spanning en veiligheid.

Voor de komende periode blijven we de tevredenheidsmeting actief gebruiken als stuurinstrument. We blijven in gesprek met externe partijen over knelpunten die buiten onze directe invloed liggen en houden deze onderwerpen onder de aandacht. Daarnaast blijven we investeren in een veilige en voorspelbare dagstructuur, voldoende materialen en duidelijke communicatie. De acties die hieruit voortkomen zijn opgenomen in de actielijst en worden periodiek geëvalueerd, zodat we kunnen blijven volgen of de ingezette stappen het gewenste effect hebben.

Alles overziend bevestigt de tevredenheidsmeting dat onze zorgboerderij een plek is waar mensen zich welkom, veilig en gezien voelen. Tegelijkertijd blijft het ons uitdagen om te blijven luisteren, bij te sturen en te verbeteren, zodat we ook in de toekomst kunnen blijven aansluiten bij de behoeften van onze deelnemers.

De begeleiding scoort dit jaar een 8 en blijft een sterk punt van de zorgboerderij. et werkgedeelte scoort ook een 8.

Acties

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

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongevallen en bijna ongevallen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Onze doelgroep bestaat uit volwassenen met een laag verstandelijk niveau en regelmatig bijkomende psychiatrische problematiek. Hierdoor ontbreekt vaak het vermogen om eigen gedrag of aandeel in een situatie goed te overzien. Dit leidt soms tot spanningen of misverstanden. Hoewel de sfeer op de zorgboerderij over het algemeen rustig en veilig is, hebben we ook dit jaar te maken gehad met een situatie waarin verbale agressie plaatsvond. Belangrijk is dat het uitsluitend verbaal bleef; er is geen fysieke agressie geweest. Wel een fysiek gebaar op afstand maar de hoofdzaak was het verbale stuk.

Incident: oplopende spanning tijdens boodschappen doen

De oorzaak van het incident lag in oplopende spanning tussen twee deelnemers. Eén deelnemer bemoeide zich herhaaldelijk met de ander, wat leidde tot irritatie en een gevoel van onveiligheid. De situatie escaleerde verder toen één deelnemer niet mee de winkel in wilde en dit botste met de geldende afspraak dat deelnemers niet alleen achterblijven. De combinatie van onderlinge spanningen, prikkelbelasting en onduidelijke rolverdeling zorgde voor verbale escalatie en dreigend gedrag.

De begeleider heeft direct ingegrepen door fysiek tussen beide deelnemers te gaan staan om verdere escalatie te voorkomen. Er is gekozen voor de-escalatie door de situatie te splitsen: de deelnemer die dreigend gedrag vertoonde bleef bij de auto, terwijl de begeleider kort met de andere deelnemer de boodschap deed. Hiermee is de veiligheid van alle betrokkenen geborgen.

Na afloop is met beide deelnemers afzonderlijk gesproken over wat er is gebeurd en hoe dit voor hen voelde. De begeleider heeft erkenning gegeven aan de emoties die speelden en de afspraken rondom veiligheid en gedrag opnieuw uitgelegd. De situatie is teruggekoppeld binnen het team en vastgelegd als incident.

Ja, er is adequaat en passend gehandeld. Door snel in te grijpen, de situatie te scheiden en rust te creëren, is fysieke agressie voorkomen en bleef de veiligheid gewaarborgd.

Wij hebben geleerd dat deze combinatie van deelnemers elkaar negatief kan versterken, met name in situaties buiten de zorgboerderij waar prikkels toenemen. Daarnaast is bevestigd dat duidelijke keuzes maken op het moment zelf noodzakelijk is om verdere escalatie te voorkomen.

Welke aanpassingen of verbeteringen nodig zijn;

- Deze twee deelnemers zullen niet meer samen op pad gaan.
- Voor externe activiteiten wordt vooraf beter gekeken naar samenstelling van de groep.
- Begeleiders blijven extra alert op signalen van oplopende spanning tijdens vervoer en uitstapjes.
- Afspraken rondom veiligheid bij uitstappen worden vooraf nog duidelijker benoemd.

Er was dit jaar een melding van verbale agressie. Er is adequaat gehandeld, er was geen fysieke escalatie en nazorg werd zorgvuldig uitgevoerd. De belangrijkste oorzaken waren overprikkeling en beperkte sociale vaardigheden. De analyse is door het hele team gedaan. We hebben geleerd dat rust, duidelijke structuur en individuele uitleg essentieel blijven. Deze inzichten worden meegenomen in ons beleid en in het dagelijkse werk met de groep.

Acties

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

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

In eerdere jaren hadden wij nauwelijks incidenten en nooit meldingen hoeven doen. Dit hadden wij altijd gekoppeld aan onze kleinschaligheid, rustige sfeer en het feit dat wij rijkelijk bezet waren. Kleine conflicten werden snel gesignaleerd en opgelost voordat zij konden escaleren. Toch hebben de afgelopen twee jaar laten zien dat ook binnen een veilige en kleinschalige setting incidenten kunnen ontstaan, zeker wanneer er teamwisselingen zijn of de groepsgrootte verandert.

In het afgelopen jaar heeft zich één melding van verbale agressie voorgedaan. De situatie is ontstaan door oplopende spanning tussen twee deelnemers met beperkte sociale vaardigheden en verhoogde prikkelgevoeligheid. De agressie bleef verbaal; er heeft geen fysieke escalatie plaatsgevonden. Door snel en adequaat ingrijpen van de begeleider is de veiligheid van alle betrokkenen gewaarborgd.

conclusie uit deze melding is dat de rust en veiligheid op de zorgboerderij over het algemeen goed zijn, maar ook bij een stabiele setting kunnen spanningen ontstaan, met name tijdens externe activiteiten. Overprikkeling en onderlinge beïnvloeding tussen deelnemers vormen een risicofactor voor escalatie. Hier moeten we extra alert op zijn en dit eerder misschien al stoppen. Duidelijke afspraken, snelle de-escalatie en individueel ingrijpen zijn effectief gebleken om fysieke agressie te voorkomen.

We hebben hiervan geleerd dat niet elke combinatie van deelnemers geschikt is voor activiteiten buiten de zorgboerderij. En dat prikkelrijke situaties vragen om extra voorbereiding en alertheid van ons als begeleiders. Maar ook vooraf de veiligheidsafspraken expliciet en individueel moeten worden besproken.

We hebben natuurlijk direct ingegrepen en de situatie gede-escaleerd. Nazorg geboden door individuele gesprekken met de betrokken deelnemers aan te gaan en het incident geanalyseerd met het hele team en vastgelegd.

Wat we vanaf nu niet meer doen is met de betrokken deelnemers samen op pad.

Acties

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

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De actielijst blijft ieder jaar een onderwerp waar we mee blijven oefenen en in doorgroeien. Waar we in het eerste jaar vooral zoekende waren, zien we inmiddels dat we steeds meer grip krijgen op het proces en het nut ervan. Dit jaar hebben we opnieuw belangrijke stappen gezet in het gebruik van de actielijst, maar er blijven verbeterpunten die we structureel willen aanpakken.

Conclusies uit de voortgang van de actielijst:

- Het gebruik van de actielijst gaat steeds beter, vooral vergeleken met het eerste jaar.
- We weten nu beter hoe de cyclus van plannen–doen–checken–handelen (PDCA) werkt en hoe dit ons helpt om continu te verbeteren.
- Het handmatig bijhouden in de agenda werkt goed voor ons. Omdat we niet allemaal digitaal vaardig zijn, hebben we ervoor gekozen om acties eerst in de papieren agenda te plannen. Dit zorgt voor overzicht en helpt ons om niets te vergeten.
- Het digitale systeem blijft soms lastig.
- Dubbele acties blijven een aandachtspunt.

Dit jaar hebben we opnieuw belangrijke lessen geleerd in het werken met de actielijst. We merken dat het essentieel is om consequent te blijven in het plannen en afronden van acties en om datums zorgvuldig te controleren. Daarnaast is gebleken dat het hanteren van één vast werkproces noodzakelijk is om te voorkomen dat acties dubbel worden ingevoerd of te laat worden opgepakt. Voor ons werkt het systeem het beste wanneer we acties eerst overzichtelijk op papier zetten en deze vervolgens gestructureerd digitaal overnemen.

Ook hebben we ervaren hoe belangrijk het is om actiepunten niet te lang open te laten staan. Door regelmatig met elkaar te bespreken welke acties bijna verlopen of extra aandacht vragen, houden we grip op het proces en blijft de actielijst een werkbaar hulpmiddel in plaats van een last.

Afgelopen jaar hebben we hier concreet stappen in gezet. Alle acties zijn eerst in de agenda vastgelegd en daarna digitaal verwerkt. Teamleden zijn actief betrokken bij het bespreken van voortgang en deadlines. Daarnaast hebben we fouten in het digitale systeem gesignaleerd en opgelost door acties opnieuw aan te maken waar dat nodig was. De actielijst is dit jaar nadrukkelijk gebruikt binnen de PDCA-cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.

Voor het komende jaar willen we deze werkwijze verder professionaliseren en overzichtelijker maken. We gaan strakker letten op dubbele acties en plannen een vast maandelijks moment om de actielijst gezamenlijk te bespreken en bij te werken. Digitalisering willen we stap voor stap verder verbeteren, maar alleen op een manier die past bij ons niveau en tempo. Nieuwe teamleden nemen we bewust mee in onze werkwijze rondom de actielijst, zodat iedereen dezelfde structuur hanteert. Tot slot blijven we jaarlijks evalueren of ons gebruik van de actielijst verder is verbeterd en waar nog groeimogelijkheden liggen.

Acties

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

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Wanneer ik terugkijk op de afgelopen jaren, zie ik hoe sterk onze zorgboerderij zich heeft ontwikkeld. Sinds de start in 2017 is er veel veranderd. We hebben afscheid genomen van de pensionstal en de paarden, het team is gegroeid, onze zorgvorm is verder geprofessionaliseerd en de vraag naar dagbesteding blijft toenemen. Elk jaar brengt nieuwe inzichten met zich mee en helpt ons om scherper te krijgen waar we voor staan en waar we naartoe willen.

Het afgelopen jaar heeft opnieuw bevestigd dat de aanwezigheid van mij als zorgboerin op de werkvloer essentieel blijft. Hoewel er een periode is geweest waarin ik meer op afstand werkte, blijkt dat onze doelgroep veel behoefte heeft aan vertrouwd contact, korte lijnen en directe communicatie. Om die reden blijft het voor de komende jaren een belangrijk uitgangspunt dat ik zichtbaar op de werkvloer ben. We hebben mijn kantoor nu al naast de werkplaats en daar zit ik regelmatig, dit draagt bij aan de rust, duidelijkheid en continuïteit voor zowel deelnemers als werknemers.

Daarnaast is duidelijk geworden dat het begrenzen van de groepsgrootte noodzakelijk is om de kwaliteit van zorg te waarborgen. We houden vast aan maximaal zeven deelnemers per dagdeel, omdat dit bijdraagt aan veiligheid, overzicht en een prettige sfeer. Flexibiliteit blijft daarbij een belangrijke factor: zorgvragen veranderen, net als teamsamenstellingen, en het is belangrijk dat we hier tijdig en zorgvuldig op blijven inspelen.

Deze inzichten vormen de basis voor onze plannen en doelstellingen voor de komende vijf jaar. In de eerste plaats willen we blijven investeren in een duidelijke en passende dagstructuur voor iedere deelnemer. We willen het aanbod steeds verder afstemmen op het niveau, de wensen en de belastbaarheid van de individuele deelnemer. Door te werken met visuele ondersteuning, zoals planborden en picto's, en waar mogelijk passende hulpmiddelen, willen we zorgen voor meer overzicht, rust en voorspelbaarheid gedurende de dag.

Daarnaast willen we de werkdruk voor werknemers en deelnemers verder verlagen door slimmer en efficiënter te werken. Met name rondom de dierenverblijven onderzoeken we hoe werkzaamheden lichter en overzichtelijker ingericht kunnen worden. Door werkprocessen te optimaliseren en de taakverdeling regelmatig te evalueren, creëren we meer ruimte voor begeleiding en persoonlijke aandacht.

Ook de komende jaren blijven we bewust kiezen voor groei binnen onze grenzen. Hoewel de vraag naar dagbesteding groot is, willen we blijven groeien in kwaliteit en niet in aantallen. Kleinschaligheid, persoonlijke aandacht en een stabiel, deskundig team blijven hierbij leidend.

Deskundigheidsbevordering blijft een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. We blijven investeren in scholing die past bij onze doelgroep en bij de belastbaarheid van het team. Aandacht voor psychiatrische problematiek, begeleidingsvaardigheden, veiligheid en BHV blijft hierbij belangrijk. Voor de langere termijn onderzoeken we of verdere ontwikkeling, zoals een SKJ- of EVC-traject richting jeugd, passend en haalbaar is.

Daarnaast richten we ons op het verder professionaliseren van onze organisatie. We blijven werken aan het optimaliseren van het gebruik van de actielijst, het aanscherpen van incidentregistratie en het blijven afstemmen van evaluatieprocessen op de doelgroep. De samenwerking met woongroepen, PB'ers en trajectcoaches blijft hierin een belangrijk onderdeel, zodat we gezamenlijk kunnen blijven werken aan passende zorg.

Boven alles blijven we vasthouden aan onze kern: een kleinschalige, warme en veilige zorgboerderij waar mensen met een rugzakje zich gezien, gehoord en welkom voelen. Ook over vijf jaar willen we een plek zijn waar deelnemers op hun eigen tempo en niveau kunnen groeien, waar stabiliteit en veiligheid centraal staan en waar mensen terechtkunnen wanneer andere plekken niet passend blijken. Dat is waar we voor staan en waar we de komende jaren met overtuiging aan blijven werken.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De afgelopen jaren hebben we veel tijd en energie gestoken in het verbeteren en optimaliseren van onze ruimtes, werkplekken en het erf. Inmiddels is alles overzichtelijk, veilig en netjes georganiseerd, terwijl de uitstraling en charme van een echte boerderij behouden zijn gebleven. Deze stevige basis willen we komend jaar niet alleen vasthouden, maar waar nodig ook verder versterken.

De doelstellingen voor het komende jaar zijn opgesteld op basis van de ervaringen van het afgelopen jaar, de evaluaties, inspraakmomenten en de leerpunten die naar voren zijn gekomen bij deelnemers, personeel en stagiaires. Een belangrijk speerpunt blijft het behouden en onderhouden van een veilige en overzichtelijke omgeving. Dit betekent dat we blijven investeren in het netjes houden van alle ruimtes en materialen, tijdig onderhoud uitvoeren en waar nodig praktische aanpassingen doorvoeren. Dit helpt niet alleen om de veiligheid te waarborgen, maar draagt ook bij aan rust op de werkvloer en het verlagen van de werkdruk.

Daarnaast richten we ons komend jaar nadrukkelijk op het verbeteren van de individuele dagstructuur. Uit evaluaties is gebleken dat deelnemers veel baat hebben bij duidelijkheid en voorspelbaarheid. Daarom gaan we voor iedere deelnemer een persoonlijke dagplanning opstellen, afgestemd op niveau, belastbaarheid en wensen. We blijven hierbij werken met visuele hulpmiddelen zoals het whiteboard en picto's. Digitale systemen hebben tot nu toe onvoldoende aangesloten bij onze doelgroep, maar blijven voor de toekomst een optie wanneer dit passend blijkt. Het doel is dat deelnemers meer regie ervaren over hun dag, spanning afneemt en de werkvloer rustiger wordt.

Een ander belangrijk aandachtspunt is het vergroten van de stabiliteit op de werkvloer. Door personele wisselingen en uitval was het afgelopen jaar soms onrustig. Komend jaar zetten we in op het behouden van een stabiel en deskundig team, met duidelijke communicatie en korte lijnen. Door vaste begeleiders op vaste dagen in te zetten, weten deelnemers beter wie ze kunnen verwachten, wat bijdraagt aan continuïteit, voorspelbaarheid en een gevoel van veiligheid.

Ook blijven we onze activiteiten en werkprocessen afstemmen op de mogelijkheden van de doelgroep. Op basis van observaties en evaluaties blijven we flexibel in het aanbod en passen we activiteiten aan het tempo en niveau van de deelnemers aan. We kijken kritisch naar de indeling van werkzaamheden, met name rondom de dierenverblijven, om de werkdruk te verlagen en ervoor te zorgen dat iedereen binnen zijn of haar mogelijkheden kan groeien zonder overvraagd te worden. Passende dagbesteding blijft hierbij het uitgangspunt.

De open dag van het afgelopen jaar was wederom een groot succes en heeft laten zien hoe waardevol het is om de omgeving te betrekken bij de zorgboerderij. Voor komend jaar onderzoeken we of deelname aan de landelijke open dag voor zorgboerderijen weer haalbaar en wenselijk is. Hierbij kijken we zorgvuldig naar de draagkracht van het team en de deelnemers en of het past binnen onze planning.

Boven alles blijven we trouw aan onze kernwaarden. We willen een kleinschalige, laagdrempelige, warme en veilige zorgboerderij blijven waar niets moet en alles mag. Deze identiteit vormt de basis van al onze keuzes en doelstellingen. Voor 2026 richten we ons daarom op het behouden van een nette en veilige omgeving, het creëren van meer rust en structuur via individuele dagplanningen, het versterken van teamstabiliteit, het aanbieden van passende activiteiten met een lagere werkdruk en, waar mogelijk, het opnieuw openen van onze deuren voor de buitenwereld. Zo blijven we bouwen aan een zorgboerderij waar deelnemers zich welkom, gezien en veilig voelen.

8.3 Plan van aanpak

Op basis van alle evaluaties, incidentanalyses, tevredenheidsmetingen en de ontwikkelingen binnen het team en de deelnemersgroep heb ik de doelstellingen voor de zorgboerderij opnieuw vastgesteld. Deze zijn verdeeld in korte, midden en lange termijn doelen. Op die manier blijft het overzichtelijk, realistisch en uitvoerbaar. Alle bijbehorende stappen zijn concreet uitgewerkt en vastgelegd in de actielijst, zodat we de voortgang goed kunnen blijven volgen.

Voor de korte termijn richt ik mij vooral op het versterken van rust, veiligheid en stabiliteit op de werkvloer. Het afgelopen jaar heeft duidelijk gemaakt hoe belangrijk mijn aanwezigheid als zorgboerin blijft voor onze doelgroep. Daarom ben ik structureel ingepland om minimaal één dagdeel per week op de werkvloer aanwezig te zijn. Dit wordt vastgelegd in de papieren agenda, zodat dit voor iedereen duidelijk is. Daarnaast blijft het behouden van netheid, veiligheid en structuur op het erf een belangrijk aandachtspunt. Een overzichtelijke omgeving geeft rust en voorkomt incidenten. Door vaste dagelijkse en wekelijkse onderhoudsroutines aan te houden en wekelijks een extra aandachtspunt in de agenda te zetten, zorgen we er samen voor dat alles netjes en veilig blijft. Het team spreekt elkaar hier actief op aan. Ook blijft het vergroten van stabiliteit op de werkvloer een belangrijk doel. Door vaste begeleiders op vaste dagen in te zetten, korte communicatielijnen te behouden en maandelijks af te stemmen in team overleggen, creëren we duidelijkheid en voorspelbaarheid voor deelnemers én werknemers.

Voor de middellange termijn ligt de focus op het verder verbeteren van de dagstructuur en het activiteitsaanbod. In 2026 starten we met persoonlijke dagprogramma's voor deelnemers, waarbij we werken met visuele ondersteuning zoals whiteboards en picto's. Dit hadden we al maar gaan dit nog structureler inzetten. Digitale systemen hebben in het verleden onvoldoende aangesloten, waardoor we bewust kiezen voor middelen die passen bij onze doelgroep. Na een periode van werken met deze dagstructuur evalueren we samen met het team en de deelnemers of dit voldoende rust en overzicht biedt en waar bijstelling nodig is. Daarnaast onderzoeken we of het mogelijk en wenselijk is om in 2025 opnieuw een open dag te organiseren, eventueel gekoppeld aan de landelijke open dag voor zorgboerderijen. Hierbij wordt gekeken naar de draagkracht van zowel het team als de deelnemers. Ook willen we in deze periode actief onderzoeken hoe we de werkdruk kunnen verlagen door efficiëntere werkprocessen, met name rondom de dierenverblijven. Door te kijken welke werkzaamheden het meest belastend zijn en hoe deze slimmer ingericht kunnen worden, ontstaat er meer ruimte voor begeleiding en persoonlijk contact.

De lange termijn doelen richten zich op het verder toekomstbestendig maken van de zorgboerderij. Een belangrijk speerpunt hierin is het aanpassen van dierenverblijven zodat deze makkelijker en sneller schoon te houden zijn. Dit vraagt om onderzoek naar mogelijke aanpassingen, materialen en indeling, gevolgd door een kostenraming en een stapsgewijze uitvoering. Daarnaast wil ik de instroom van deelnemers minder kwetsbaar maken. Op dit moment werken we vooral als onderaannemer, wat ons afhankelijk maakt van externe partijen. Daarom ga ik de komende jaren actief contact leggen met nieuwe instellingen en onderzoeken of instroom via WMO of andere financieringsvormen passend en haalbaar zijn, zonder dat dit ten koste gaat van onze kleinschaligheid. Inmiddels hebben we de wegen van de PGB bewandeld maar ook daarin willen we uitbreiden. Tegelijkertijd blijft het uitgangspunt dat we een warme, toegankelijke en kleinschalige zorgboerderij blijven. We blijven werken volgens het principe "niets moet, alles mag" en stemmen ons aanbod continu af op de behoeften van de doelgroep. Door jaarlijks trends te evalueren, zoals groeps grootte, veiligheid en werkdruk, blijven we tijdig bijsturen.

Alle genoemde doelen zijn vertaald naar concrete acties en vastgelegd in de actielijst. Deze actielijst gebruiken we als leidraad binnen onze cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Zo houden we grip op onze ontwikkeling en zorgen we ervoor dat de zorgboerderij ook in de komende jaren blijft groeien in kwaliteit, stabiliteit en betrokkenheid, zonder haar eigenheid en warmte te verliezen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 6 acties opgenomen in de actielijst.

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.

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): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 19-12-2025 (Afgerond)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit

Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 25-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 19-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Werkbeschrijving is klaar en zal tegelijk met het jaarverslag verstuurd worden op de laatste werkdag van de zorgboerderij 19-12-'25

Blijven onderzoeken naar opleidingen die van toepassing kunnen zijn voor ons

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit proces blijft zich herhalen

Jaarlijkse controle zoönose keurmerk met dierenarts en GD

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: In afwachting van de beoordeling voor 2026

Tevredenheidslijsten die retour zijn gekomen verwerken in werkbeschrijving en jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Alle op voorhand niet bedachte gebeurtenissen kunnen een potentieel incident worden. Deze gaan wij bespreken en beschrijven en meenemen in het jaarverslag voor 2025.

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is besproken en verwerkt

Tevredenheidslijsten uitdelen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Iedere 3 maanden wordt er op de woongroep gevraagd naar een actueel medicatieoverzicht van de betreffende zorgklient.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Jaarlijkse controle BHV/EHBO koffers door extern bedrijf

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Jaarlijks checklist hygiëne doornemen en aanpassen waar nodig.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is eind 2025 weer ingevuld voor het komende jaar

Jaarlijkse controle brandblussers door extern bedrijf

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

2e inspraakmoment houden aan de hand van de agenda

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is gedaan en de notulen zijn terug te vinden in de map

1e Inspraakmoment houden aan de hand van de agenda.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is gedaan en de notulen zijn terug te vinden in de map

Evalueren of 2 inspraakmomenten beter werkt dan 4 en dat het zo kan blijven of dat we het anders moeten aanpakken.

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: 2 is beter

Onderzoeken of en hoe we dierverblijven kunnen aanpassen zodat schoonmaken makkelijker gaat of minder tijd kost.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Bij de komst van de diervorzorger is het allemaal makkelijker geworden.

Op 21-10-'25 zal er een aangekondigde ontruimingsoefening plaatsvinden op de zorgboerderij. Hierbij zullen alle aanwezigen bij betrokken worden.

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 21-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit was een mooie oefening en ook fijn om te zien dat iedere aanwezige weet wat te doen!

Teambuilding dag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Was gepland. Helaas konden we hem niet door laten gaan wegens langdurig uitval personeel

inventariseren of het mogelijk is dat er op meerdere vaste plekken stoelen of een bankje gezet kan worden. En eventueel bij een ja het plan realiseren.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is gedaan en er zijn meerdere plekken bijgekomen

Jaarlijkse professionele controle op alle machines/apparaten waarmee gewerkt wordt. Dit wordt door een extern bedrijf uitgevoerd

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Half jaarlijks vind er een functioneringsgesprek plaats tussen werknemer en zorgboerin.

Geplande uitvoerdatum: 18-06-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is helaas maar 1x gelukt dit jaar door langdurig uitval van een werknemer waardoor de rest meer werkdruk kreeg.

Actielijst controleren op datums qua uitvoerbaarheid en dubbele items met verschillende data.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Blijven wie we zijn!

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

18-06-2025 functioneringsgesprek plannen met beide werknemers.

Geplande uitvoerdatum: 18-06-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is 1x gelukt afgelopen jaar

uitzoeken of het zinvol is om een opleiding tot stagebegeleider te volgen.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is uitgezocht en willen we graag doen wanneer het weer wat rustiger/stabieler is op de zorgboerderij

Evalueren of het format van de evaluatiegesprekken aangepast moet worden, en meer passend gemaakt wordt aan de planbesprekingen die we bijwonen minimaal eens per jaar.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Van 1-5 t/m 31-5 plannen van alle evaluatiegesprekken met de zorgklanten.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Op 28-3-'25 wordt er een ontruimingsoefening droog met werknemer uitgevoerd, zodat zij weet wat te doen in geval van nood.

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Samenzijn en brainstormen over de werkwijze die wij nu bieden en wat we nog kunnen verbeteren hierin.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit blijft een continu proces

Uitzoeken of geldstromen als PGB of WMO nog wat voor de zorgboerderij kan zijn.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: PGB hebben we inmiddels. Nu verder uitbreiden

Onderzoeken of we weer een open dag in 2025 gaan organiseren.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 31-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Hebben we gedaan en was weer een groot succes!

Alle dierverblijven en andere ruimtes wekelijks indelen in de agenda om extra aandacht aan te geven en opgeruimd en netjes te houden.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Hoeft niet meer. We hebben nu een dierverzorger

Rooster maken waarop zorgboerin ingepland staat voor regelzaken op en om de zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Jaarlijks zal er een BHV herhalingscursus ingepland worden in februari. Hier zullen zowel werknemer als zorgboerin aan deelnemen.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 09-01-2025 (Afgerond)

Jaarlijks zal er een BHV herhalingscursus ingepland worden in februari. Hier zullen zowel werknemer als zorgboerin aan deelnemen.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

15-01-'24 functioneringsgesprek plannen met beide werknemers.

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Helaas hebben we vanwege langdurige ziekte niet met iedereen een functioneringsgesprek kunnen houden

Opnieuw plannen van de beide evaluatiemomenten en afstemmen met diegene die erbij moeten zijn.

Geplande uitvoerdatum: 13-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

BHV cursussen inplannen. Eenmaal de herhaling en eenmaal de gehele cursus.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Zorgboerin zal in Januari elk jaar een Actualisatie doen van de RI&E.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Elke belangrijke, spannende, leuke of nieuwe gebeurtenis beschrijven in de agenda zodat dit later in het jaar verwerkt kan worden in de werkbeschrijving en jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 15-12-2025 (Afgerond)

Evalueren van de goededag app binnen het team

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 01-07-2025 (Afgerond)

Goededag app introduceren en mee gaan werken vanaf januari 2025.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 01-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit hebben we gedaan voor een half jaar. Maar de conclusie getrokken dat dit voor ons niet werkt.

Kijken naar de mogelijkheid voor een 2e wc

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)
Actie afgerond op: 01-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deze hebben we inmiddels gerealiseerd

Onderzoeken of het wenselijk is dat er weer een heater in het rookhok komt te hangen/staan.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 11-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit gaan we niet meer doen omdat mensen er extra lang bleven zitten en daardoor niet meer aan het werk toe kwamen.

In de week van 6-1-2025 wordt aan iedere zorgklant, werknemer en trajectcoach een tevredenheid vragenlijst uitgedeeld.

Geplande uitvoerdatum: 06-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)

Tevredenheid vragenlijst uitdelen in de week van 6 januari aan alle zorgklanten.

Geplande uitvoerdatum: 06-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)

In de week van 8 Januari delen wij de tevredenheidsmeting formulieren uit aan elke deelnemer op onze zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben lang niet alle lijsten teruggekregen maar wel genoeg om een gemiddelde te krijgen.

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: 27-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Actie afgerond op: 24-01-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

BHV trainingen in real life inplannen. BHV is vooral oefenen, oefenen, oefenen.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)
Toelichting: Hier zijn we mee bezig om te plannen

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): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In de week van 5 Januari delen wij de tevredenheidsmeting formulieren uit aan elke deelnemer op onze zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 05-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Er is een jaarlijks terugkerende actie ingericht waarbij de BHV-training wordt ingepland, geëvalueerd en vastgelegd.

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

De zorgboerin actualiseert jaarlijks in januari de RI&E per deelnemer, zodat deze up-to-date blijft en voldoet aan de geldende eisen.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In januari 2026 worden de twee evaluatiemomenten met de deelnemers opnieuw ingepland en afgestemd met de betrokkenen.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Jaarlijks checklist hygiëne doornemen en aanpassen waar nodig.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Tevredenheidslijsten uitdelen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 1 februari 2026 is besloten en vastgelegd welke medewerker(s) BHV-geschoold worden, op basis van personeelsbezetting en risico's.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Op 12 februari 2026 organiseer en faciliteer ik een inspraakmoment met deelnemers en begeleiding, waarin feedback wordt opgehaald en vastgelegd in het dossier.

Geplande uitvoerdatum: 12-02-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 15 februari 2026 zijn de functioneringsgesprekken met alle werknemers gepland en uitgevoerd.

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

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): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

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): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 1 maart 2026 is een aftekenbaar schoonmaakschema vastgesteld en geïmplementeerd, dat door alle betrokken medewerkers wordt gebruikt.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Veiligheid taxivervoer blijven volgen en terugkoppelen

Geplande uitvoerdatum: 06-03-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

1e Inspraakmoment houden aan de hand van de agenda.

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Op 24 maart 2026 wordt met de werknemers een droge ontruimingsoefening uitgevoerd en geëvalueerd, zodat hun adequaat kunnen handelen in geval van een noodsituatie.

Geplande uitvoerdatum: 24-03-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

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

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Iedere 3 maanden wordt er op de woongroep gevraagd naar een actueel medicatieoverzicht van de betreffende deelnemer.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Na een periode van 3 maanden werken met deze dagstructuur wordt deze geëvalueerd met het team en de deelnemers, om te beoordelen of dit voldoende rust en overzicht biedt en waar bijstelling nodig is.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Stabiliteit en samenwerking team versterken

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Opleiding Coach tot Assessor volgen zodra beschikbaar

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Bij elk incident een teamanalyse en schriftelijke registratie maken

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 1 april 2026 zijn de werkinstructies voor schoonmaak opgenomen in de geldende protocollen en vastgesteld door de verantwoordelijke.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 1 april 2026 is vastgelegd hoe de beslissing is genomen om de CAO Gehandicaptenzorg toe te passen, inclusief de overwegingen en afwegingen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Voor 1 mei 2026 is vastgesteld of Peter, Marijn of beiden de opleiding groepsdynamica gaan volgen en is de opleiding ingepland.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 vindt een evaluatie van taken en rollen plaats, gericht op het behouden van structuur, rust en duidelijkheid voor deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 worden opleidingen zorgvuldig gepland, zodat deze geen extra werkdruk veroorzaken voor het team

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 worden 4 interne intervisiemomenten ingepland, gespreid over het jaar.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 wordt een teamstudiedag gericht op teamontwikkeling georganiseerd en geëvalueerd.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

De jaarlijkse BHV-herhaling wordt elk jaar ingepland, uitgevoerd en vastgelegd.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In de periode januari t/m juni 2026 wordt de scholingsbehoefte geïnventariseerd en geprioriteerd, als basis voor het scholingsplan.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

4x per jaar inspraakmoment organiseren

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Bij het uitspreken van een wens wordt deze direct vastgelegd en beoordeeld op uitvoerbaarheid.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 wordt een nieuwe tevredenheidsmeting uitgevoerd en geëvalueerd.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 1 mei 2026 zijn de bestaande hygiëneregels structureel onder de aandacht gebracht door het plaatsen van duidelijke pictogrammen op alle relevante locaties.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 wordt onderzocht of het mogelijk en wenselijk is om opnieuw een open dag te organiseren, eventueel gekoppeld aan de landelijke open dag voor zorgboerderijen, waarna hierover een besluit wordt vastgelegd.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op mei 2026 is het intakeproces aangepast en wordt geëvalueerd of de gestelde doelen realistisch en passend zijn.

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Materialen- en activiteitenwensen inventariseren en waar mogelijk realiseren

Geplande uitvoerdatum: 08-05-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 1 juni 2026 is een legionella-beheersplan opgesteld en vastgesteld conform de geldende wet- en regelgeving.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 1 juni 2026 is een vaste verantwoordelijke benoemd voor het beheer en de actualisatie van het logboek.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 wordt gewerkt aan het ontwikkelen en uitbreiden van maatschappelijke stageplekken voor stagiaires.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Mogelijkheden SKJ/EVC traject opnieuw beoordelen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Jaarlijks toetst de verantwoordelijke het proces van verslaglegging en het bijstellen van doelen aan de geldende norm.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Jaarlijks vinden twee inspraakmomenten plaats, die vooraf worden gepland en vastgelegd.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Vanaf 2026 worden na elk inspraakmoment structureel één-op-één inspraaksessies georganiseerd.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Preventieve signalering verbeteren via dagelijks contact woonlocaties

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Voor 1 juli 2026 is beoordeeld en vastgelegd of werken via de actielijst wordt ingevoerd, of dat de bestaande werkwijze wordt voortgezet.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 wordt gewerkt aan het verbeteren van individuele dagplanningen, met als doel het versterken van eigen regie bij deelnemers, terwijl oningevulde tijd wordt beperkt.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 worden signalen en wensen van deelnemers actief opgehaald en vastgelegd, waarna het aanbod flexibel wordt bijgesteld.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 wordt gewerkt aan het optimaliseren van rust- en gespreksruimtes om een veilige en de-escalerende omgeving te bieden.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In de periode januari t/m juni 2026 worden de werkprocessen rondom de dierenverblijven geanalyseerd en efficiënter ingericht, door te onderzoeken welke werkzaamheden het meest belastend zijn en hoe deze slimmer uitgevoerd kunnen worden, met als doel het verlagen van de werkdruk en het creëren van meer ruimte voor begeleiding en persoonlijk contact.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 wordt structureel geïnvesteerd in teamontwikkeling en scholing, met als doel het behouden van stabiliteit binnen het team.

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 1 september 2026 is het evaluatieformat herzien en vastgesteld.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Bij relevante gebeurtenissen buiten werktijd wordt de mogelijke impact geregistreerd en gedeeld met het team.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

2e inspraakmoment houden aan de hand van de agenda

Geplande uitvoerdatum: 24-09-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Actief feedback vragen nav 'de blik van buiten'

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Op 20 oktober 2026 organiseer en faciliteer ik een inspraakmoment met deelnemers en begeleiding, waarin feedback wordt opgehaald en vastgelegd in het dossier.

Geplande uitvoerdatum: 20-10-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Op 21-10-'26 zal er een aangekondigde ontruimingsoefening plaatsvinden op de zorgboerderij. Hierbij zullen alle aanwezigen bij betrokken worden.

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

cursus hooggevoeligheidscoach inschrijven voor zorgboerin

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Jaarlijkse controle brandblussers door extern bedrijf

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Jaarlijkse controle BHV/EHBO koffers door extern bedrijf

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Jaarlijkse controle zoönose keurmerk met dierenarts en GD

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Blijven onderzoeken naar opleidingen die van toepassing kunnen zijn voor ons

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 worden alternatieve financieringsvormen (zoals WMO/gemeente) verkend en vastgelegd, gericht op het vergroten van de financiële continuïteit.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Werknemer(s) opgeven voor de cursus fysieke en mentale weerbaarheid.

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Onderzoeken of de cursus gesprekstechnieken iets is om dit jaar te volgen en wie gaat dit dan doen?

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 31 december 2026 heb ik het certificaat 'Houden van Herpeten' behaald, door het succesvol afronden van de vereiste opleiding en het examen.

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Uiterlijk op 31 december 2026 heb ik het certificaat 'Overige Zoogdieren' behaald, door het succesvol afronden van de vereiste opleiding en het examen met een voldoende resultaat.

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Vanaf 1 januari 2026 leg ik wekelijks in de agenda alle belangrijke, spannende, leuke of nieuwe gebeurtenissen vast (met korte toelichting), zodat deze input in december 2026 gebruikt kan worden voor de werkbeschrijving en het jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Jaarlijkse professionele controle op alle machines/apparaten waarmee gewerkt wordt. Dit wordt door een extern bedrijf uitgevoerd

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Vanaf 1 januari 2026 wordt de samenwerking met trajectcoaches en families structureel onderhouden en waar nodig versterkt.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

Bij elke externe activiteit worden de deelnemerscombinaties vooraf vastgelegd.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemat' (2545)

In 2026 wordt 'prikkelbelasting buiten de boerderij' als terugkerend aandachtspunt besproken en vastgelegd in teamoverleggen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)

Uitstapjes en vervoer worden structureel geëvalueerd, waarbij bevindingen en verbeterpunten worden vastgelegd.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)

In 2026 wordt structureel gewerkt aan het voorkomen van dubbele acties door een maandelijks gezamenlijk actielijst-overleg. Digitalisering wordt geleidelijk verbeterd, passend bij de organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)

Mijn aanwezigheid op de werkvloer is structureel ingepland voor minimaal één dagdeel per week.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)

In 2026 wordt gewerkt met dagelijkse en wekelijkse onderhoudsroutines, aangevuld met een wekelijks agendapunt, om veiligheid en netheid te waarborgen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)

Door het inzetten van vaste begeleiders op vaste dagen, het behouden van korte communicatielijnen en het maandelijks afstemmen in team overleggen, wordt duidelijkheid en voorspelbaarheid gecreëerd voor deelnemers en medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): Zorgboerderij 'De Hezemate' (2545)