

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Buiten Gewoon B.V. (2852)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Buiten Gewoon (2852)

Buiten Gewoon, Bouwen 17 (3073, werk.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	4
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	5
2.3 Algemene conclusies	7
3 Deelnemers en medewerkers	9
3.1 Deelnemers	11
Totaaloverzicht 2025	11
Zorgzwaarte	11
Begeleidingsvorm	11
Wetgeving	11
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
3.3 Personeel	11
3.4 Stagiairs	13
3.5 Vrijwilligers	13
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
4 Scholing en ontwikkeling	14
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
5 Terugkoppeling van deelnemers	17
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
Evaluatie van begeleidingsdoelen en zorgproces	19
Aansluiting tussen doelen en realisatie	19
Effecten van de begeleiding	19
Evaluatiegesprekken en besproken onderwerpen	19
Proces en kwaliteitsnorm	19
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
5.3 Inspraakmomenten	20

Cliëntenraad	20
Afdelingsoverleggen	20
Reflectie	20
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21
Bereik en respons	22
Onderwerpen van de meting	22
Resultaten in algemene zin	22
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22
6 Meldingen en incidenten	22
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
6.2 Medicatie	23
6.3 Agressie	23
6.4 Ongewenste intimiteiten	23
6.5 Strafbare handelingen	23
6.6 Klachten	23
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	23
7 Acties	23
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	24
8 Doelstellingen	24
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	25
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	25
8.3 Plan van aanpak	26
Overzicht van bijlagen	27
Actielijst	29

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Buiten Gewoon B.V.

Registratienummer: 2852

Uhlweg 52, 8441 AG Heerenveen

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 90572998

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

Locatiegegevens

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

Buiten Gewoon

Registratienummer: 2852

Uhlweg 52, 8441 AG Heerenveen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

Buiten Gewoon, Bouwen 17

Registratienummer: 3073, werk.

Bouwen 17, 8521 KN Sint Nicolaasga

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Voorwoord van de zorgboerderij.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Het afgelopen jaar stond voor **Buiten Gewoon** in het teken van professionalisering en interne ontwikkeling. Waar voorgaande jaren vooral gericht waren op groei en uitvoering van het zorgaanbod, hebben wij dit jaar bewust gekozen om te investeren in onze interne processen en onze identiteit als organisatie.

Binnen ons zorgaanbod zijn de dagelijkse activiteiten – zoals groenonderhoud en arbeidsmatige taken – onverminderd doorgegaan. Tegelijkertijd lag de nadruk dit jaar op het versterken van de basis: wie zijn wij als Buiten Gewoon, waar staan wij voor en wat willen wij uitstralen naar deelnemers, medewerkers, samenwerkingspartners en financiers?

Interne ontwikkeling en SLIM-subsidie

Een belangrijk onderdeel van deze ontwikkeling was het traject dat wij hebben gevolgd met ondersteuning van de **SLIM-subsidie** (Stimuleringsregeling Leren en Ontwikkelen). Dankzij deze subsidie hebben wij intensief kunnen investeren in leren en ontwikkelen binnen onze organisatie.

Gedurende het jaar hebben wij meerdere sessies, teamoverleggen en coachingstrajecten doorlopen. In deze bijeenkomsten stonden onder andere de volgende vragen centraal:

- Wat is de kern van Buiten Gewoon?
- Waarin onderscheiden wij ons als bedrijf?
- Welke waarden vinden wij essentieel in onze begeleiding?
- Hoe zorgen wij dat iedereen binnen het team dezelfde visie uitdraagt?

Deze gesprekken hebben geleid tot meer bewustwording, verbinding en eenduidigheid binnen het team. Door samen stil te staan bij onze identiteit is er meer helderheid ontstaan over onze missie, visie en kernwaarden. Dit heeft niet alleen geleid tot meer onderlinge afstemming, maar ook tot meer consistentie in de begeleiding van deelnemers.

Implementatie van een leermethode

Toen onze identiteit en werkwijze voor iedereen helder en gedragen waren, hebben wij de volgende stap gezet: het implementeren van een gestructureerde leermethode voor alle deelnemers.

Deze leermethode sluit aan bij onze visie op ontwikkeling binnen Buiten Gewoon. De methode helpt om:

- individuele doelen concreter te formuleren;
- ontwikkeling inzichtelijk te maken;
- zelfstandigheid stapsgewijs te vergroten;

- talenten en mogelijkheden van deelnemers beter te benutten.

Door deze aanpak werken wij doelgerichter aan persoonlijke groei binnen alle dagelijkse activiteiten op de zorgboerderij. De Werkzaamheden worden nu bewuster gekoppeld aan leerdoelen zoals verantwoordelijkheid nemen, samenwerken, plannen en zelfvertrouwen vergroten.

De leermethode biedt structuur en houvast voor zowel deelnemers als begeleiders en draagt bij aan de kwaliteit en transparantie van onze zorg.

Een ingrijpend verlies

In april werden wij geconfronteerd met een zeer verdrietige gebeurtenis: het overlijden van een jonge deelnemer. Deze deelnemer was zeer betrokken bij Buiten Gewoon en had een bijzondere plek binnen onze groep. Het nieuws heeft diepe indruk gemaakt op mededeelnemers, medewerkers en ons.

Wij hebben als organisatie bewust ruimte gemaakt voor rouw en verwerking. Er zijn gesprekken gevoerd met deelnemers en ouders/verzorgers, en er was extra aandacht voor begeleiding en ondersteuning binnen de groep. Het verlies heeft ons als team diep geraakt.

Wij voelden ons vereerd dat wij een rol mochten spelen bij het afscheid. Zo hebben wij de deelnemer mogen wegbrengen in een voertuig van Buiten Gewoon. Dit was een bijzonder en emotioneel moment, dat voor velen van ons van grote betekenis is geweest.

Nieuwe deelnemers

Vanaf 2024 hebben wij gesprekken gevoerd met Mind Up over een mogelijke overname van hun deelnemers die in Sint Nicolaasga een groen locatie onderhouden. Deze gesprekken zijn in het afgelopen jaar verder uitgewerkt en hebben geleid tot de beslissing om de cliënten per 1 januari over te nemen.

Met deze uitbreiding kunnen wij meer cliënten een passende plek bieden binnen Buiten Gewoon. Dit brengt tevens organisatorische groei met zich mee. Door de toename van het aantal deelnemers zijn wij gestart met het werven van extra personeel om de kwaliteit, continuïteit en persoonlijke begeleiding te blijven waarborgen.

Beleving van deelnemers en team

Voor deelnemers betekende dit jaar zowel stabiliteit en structuur als momenten van intensieve emotie. De vaste dagindeling en het werken in kleine groepen blijven belangrijke pijlers binnen ons aanbod. Tegelijkertijd hebben we gezien hoe waardevol het is dat er binnen Buiten Gewoon ruimte is voor zowel vreugde als verdriet.

Voor het team was het een intensief maar waardevol jaar. De gezamenlijke sessies, coachingmomenten en het samen dragen van moeilijke momenten hebben geleid tot meer onderlinge verbinding, professionaliteit en bewustzijn van onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Kwaliteit en toekomst

Het afgelopen jaar heeft duidelijk gemaakt dat investeren in interne processen en identiteit essentieel is voor duurzame kwaliteit van zorg. Door bewust stil te staan bij wie wij zijn en hoe wij werken, hebben wij een stevig fundament gelegd voor de toekomst.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Ontwikkelingen binnen Buiten Gewoon

Zorgaanbod

Het zorgaanbod van Buiten Gewoon is inhoudelijk verder verdiept en gestructureerd. Door het implementeren van de nieuwe leermethode werken wij doelgerichter aan individuele ontwikkeldoelen van deelnemers. Activiteiten in de groenvoorziening en arbeidsmatige werkzaamheden worden bewuster gekoppeld aan leerdoelen zoals zelfstandigheid, samenwerking, taakverantwoordelijkheid en zelfvertrouwen.

Daarnaast hebben de gesprekken over de overname van de deelnemers die in Sint Nicolaasga een zorgterrein en andere locaties onderhouden en dit heeft geleid tot een uitbreiding van klanten.

Situatie op de zorgboerderij

Het afgelopen jaar stond vooral in het teken van interne ontwikkeling en organisatorische voorbereiding op groei. Er hebben geen grote verbouwingen plaatsgevonden, maar wel diverse praktische aanpassingen in werkprocessen en verantwoordelijkheden van personeel. We zijn wel druk aan de slag om te bekijken wat we met ons pand gaan doen. Hiermee doelen we op renovatie of op een nieuwe plek. We zijn bij een paar panden geweest maar niet het juiste kunnen vinden.

Financiering van de zorg

De financiering van de zorg is dit jaar grotendeels voortgezet via bestaande indicaties en overeenkomsten met gemeenten en betrokken financiers. Daarnaast hebben wij gebruikgemaakt van de SLIM-subsidie (Stimuleringsregeling Leren en Ontwikkelen) om onze interne organisatie en deskundigheid verder te professionaliseren. Deze subsidie heeft het mogelijk gemaakt om te investeren in teamontwikkeling, coaching en het vormgeven van onze identiteit en leerlijn.

Kwaliteitsproces

Wijzigingen in de werkbeschrijving

Naar aanleiding van de interne identiteitsessies en het SLIM-traject hebben wij onze werkbeschrijving geactualiseerd. Met name de onderdelen rondom methodisch werken, doelgericht rapporteren en het volgen van ontwikkellijnen zijn aangescherpt. Ook hebben wij onze visie en kernwaarden explicieter beschreven, zodat deze herkenbaar en toetsbaar zijn binnen de dagelijkse praktijk.

Deze wijzigingen zijn tot stand gekomen door gezamenlijke teamsessies, externe begeleiding en reflectie op onze bestaande werkwijze.

Audit en toetsing

Het afgelopen jaar hebben wij gewerkt aan de voorbereiding op (of uitvoering van, afhankelijk van uw situatie) een audit/schriftelijke toetsing binnen het kwaliteitskader zorglandbouw. De toetsing heeft ons geholpen kritisch te kijken naar onze dossiervoering, evaluatiecycli en borging van processen.

Belangrijke inzichten waren het belang van uniforme rapportage, het tijdig plannen van evaluatiemomenten en het explicieter vastleggen van leerdoelen. De aandachtspunten die hieruit voortkwamen zijn vertaald naar concrete acties, zoals het standaardiseren van formats en het inplannen van vaste evaluatiemomenten in de jaarplanning.

Professioneel en ondersteunend netwerk

Wij hebben ons professioneel netwerk actief onderhouden door structureel contact met gemeenten, verwijzers, ouders/verzorgers en samenwerkingspartners. Daarnaast hebben wij gebruikgemaakt van externe coaching in het kader van de SLIM-subsidie en overlegmomenten met betrokken partijen rondom individuele trajecten.

Deze contacten dragen bij aan afstemming, kennisdeling en het borgen van passende zorg voor onze deelnemers.

Bezoeken en externe betrokkenheid

Het afgelopen jaar hebben wij, naast deelnemers en hun vertegenwoordigers, bezoeken ontvangen van onder andere samenwerkingspartners, externe adviseurs in het kader van de SLIM-subsidie en betrokken partijen rondom de uitbreiding van cliënten Sint Nicolaasga. Deze bezoeken boden gelegenheid om onze werkwijze toe te lichten en feedback te ontvangen.

De reflectie op deze momenten heeft ons geholpen om onze visie scherper te formuleren, onze organisatie professioneler neer te zetten en bewuster te communiceren over wie wij zijn als Buiten Gewoon.

2.3 Algemene conclusies

Het afgelopen jaar heeft in meerdere opzichten grote invloed gehad op Buiten Gewoon. De belangrijkste ontwikkelingen waren:

- Het intensieve interne traject rondom identiteit, visie en kernwaarden.
- Het implementeren van een nieuwe leermethode voor alle deelnemers.
- Het ingrijpende verlies van een jonge deelnemer.
- De voorbereiding op de overname van klanten in Sint Nicolaasga.

Met name het interne ontwikkeltraject heeft veel impact gehad op onze organisatie. Door middel van sessies, coaching en teamoverleggen hebben wij geleerd hoe belangrijk het is om als team vanuit een gedeelde visie te werken. Duidelijkheid over wie wij zijn en wat wij willen uitstralen zorgt voor meer rust, eenduidigheid en professionaliteit in de begeleiding.

Het overlijden van een deelnemer heeft ons diep geraakt en benadrukt hoe groot de betrokkenheid binnen Buiten Gewoon is. Wij hebben geleerd hoe belangrijk het is om ruimte te maken voor rouw en verwerking, zowel voor deelnemers als medewerkers. Deze gebeurtenis heeft onze onderlinge verbondenheid versterkt en ons bewust gemaakt van de maatschappelijke en emotionele betekenis van ons werk.

De implementatie van de leermethode heeft ons geleerd dat doelgericht en methodisch werken bijdraagt aan meer inzicht in ontwikkeling en groei van deelnemers. Het vraagt echter blijvende aandacht en borging binnen de dagelijkse praktijk.

De uitbreiding van klanten uit Sint Nicolaasga heeft ons laten zien dat groei vraagt om tijdige voorbereiding, duidelijke structuur en voldoende personeel om kwaliteit te kunnen blijven waarborgen.

Reflectie op het kwaliteitsproces

Wij zijn tevreden over de kwaliteit van Buiten Gewoon en over de wijze waarop het kwaliteitssysteem wordt toegepast. Het afgelopen jaar hebben wij bewust geïnvesteerd in het versterken van onze basis, wat direct bijdraagt aan duurzame kwaliteit.

Het werken met de kwaliteitscyclus (plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen) werkt in de praktijk steeds beter. Door vaste evaluatiemomenten, teamoverleggen en het werken met leerdoelen ontstaat meer structuur en overzicht. Dit levert concreet op:

- Meer eenduidigheid in begeleiding;
- Betere verslaglegging en dossiervorming;
- Meer inzicht in voortgang en ontwikkeldoelen;
- Tijdige signalering van knelpunten.

Tegelijkertijd zien wij dat borging van processen blijvende aandacht vraagt, met name in een periode van groei en uitbreiding.

Om het kwaliteitsproces effectiever te maken, gaan wij:

- De nieuwe leermethode structureel evalueren en waar nodig bijstellen;
- Nieuwe medewerkers actief meenemen in onze visie, werkwijze en kwaliteitscyclus;
- Evaluatiemomenten nog strakker plannen en bewaken;
- Taken en verantwoordelijkheden binnen het team verder verduidelijken.

Ondersteunend netwerk

Wij zijn tevreden over ons professioneel en ondersteunend netwerk. De samenwerking met gemeenten, verwijzers, ouders/verzorgers en externe adviseurs verloopt constructief. Het netwerk heeft ons ondersteund bij zowel individuele trajecten als bij organisatieontwikkeling.

Met het oog op de uitbreiding zullen wij het netwerk verder versterken, met name rondom personeelswerving en regionale samenwerking in Sint Nicolaasga.

Doelstellingen vorig jaar

De belangrijkste doelstellingen van vorig jaar waren:

Het verduidelijken en vastleggen van onze identiteit en visie.

Het versterken van methodisch werken.

Het professionaliseren van interne processen.

Vorbereiding op organisatorische groei.

Wij kunnen concluderen dat deze doelstellingen grotendeels zijn behaald. De identiteit is helder geformuleerd en gedragen binnen het team. De leermethode is geïmplementeerd en interne processen zijn aangescherpt. De uitbreiding naar Sint Nicolaasga is zorgvuldig voorbereid en zal per 1 januari worden gerealiseerd.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Totaaloverzicht 2025

- Totaal aantal deelnemers per 01-01-2025: 19
- Totale instroom in 2025: 6
- Totale uitstroom in 2025: 3
- Totaal aantal deelnemers per 31-12-2025: 22

Binnen Buiten Gewoon bieden wij:

- Begeleiding (geen wonen).

Zorgzwaarte

De zorgzwaarte varieert van licht tot matig, afhankelijk van de ondersteuningsvraag van de deelnemer. De begeleiding is gericht op ontwikkeling, dagstructuur, sociale vaardigheden en vergroten van zelfstandigheid.

Begeleidingsvorm

- Groepsbegeleiding (dagbesteding in kleine groepen);
- Individuele begeleiding binnen de groepssetting;
- Waar nodig aanvullende individuele gesprekken.

Wetgeving

De zorg wordt verleend vanuit:

- Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning); 70% van de clienten
- WLZ (Wet langdurige zorg), waar van toepassing. 30% van de clienten

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Passendheid van de deelnemers binnen het zorgaanbod

Wij kunnen concluderen dat de huidige deelnemers in grote lijnen passen binnen het zorgaanbod van Buiten Gewoon. De combinatie van kleinschalige begeleiding, een duidelijke dagstructuur, werken met dieren en groenactiviteiten sluit goed aan bij de ondersteuningsvragen van onze doelgroepen.

Tegelijkertijd zien wij dat de zorgvragen complexer en zwaarder worden. De doelgroep vraagt steeds vaker om meer individuele aansturing, emotionele begeleiding en duidelijke structuur. Dit betekent dat wij als organisatie continu moeten blijven ontwikkelen om passende ondersteuning te kunnen bieden.

Wat wij hebben geleerd

Het afgelopen jaar hebben wij geleerd dat:

- Methodisch werken met duidelijke leerdoelen noodzakelijk is om ontwikkeling inzichtelijk te maken.
- Een gedeelde visie en heldere identiteit binnen het team essentieel zijn bij complexere zorgvragen.
- De zwaarte van de doelgroep invloed heeft op groepsdynamiek en begeleidingsintensiteit.
- Groei en professionalisering hand in hand moeten gaan met voldoende personele bezetting.

Daarnaast constateren wij een afname in het totale aanbod van cliënten. Dit is een trend die wij de afgelopen twee jaar zien. Ondanks de uitbreiding naar een tweede locatie merken wij dat instroom niet vanzelfsprekend is. Dit baart ons zorgen, mede omdat continuïteit van zorg en bedrijfsvoering afhankelijk is van voldoende deelnemers.

Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding van bovenstaande ontwikkelingen hebben wij:

- Een duidelijke leermethode geïmplementeerd voor alle deelnemers;
- Onze visie, kernwaarden en werkwijze aangescherpt;
- Interne processen geprofessionaliseerd;
- Voorbereidingen getroffen voor uitbreiding en personele groei;
- Meer structuur aangebracht in evaluaties en rapportages.

Wat wij gaan doen

Voor de komende periode zien wij een aantal duidelijke speerpunten:

1. Vergroten van het aantal cliënten.

Wij moeten actief inzetten op het vergroten van onze zichtbaarheid en samenwerking met verwijzers en gemeenten om voldoende instroom te realiseren.

2. Anticiperen op zwaardere zorgvragen.

Wij blijven investeren in deskundigheidsbevordering, methodisch werken en heldere structuur binnen de groepen.

3. Personele versterking.

In verband met de uitbreiding én de zwaardere doelgroep blijven wij inzetten op het aantrekken en goed inwerken van passend personeel.

4. Borgen van kwaliteit tijdens groei.

Wij blijven werken volgens de kwaliteitscyclus en evalueren structureel of onze begeleiding aansluit bij de veranderende doelgroep.

Samenvattend staan wij als Buiten Gewoon stevig in onze identiteit en werkwijze, maar bevinden wij ons in een periode waarin externe ontwikkelingen – zoals afnemend aanbod en zwaardere zorgvragen – om alertheid en strategische keuzes vragen. Door bewust te blijven reflecteren en tijdig bij te sturen, blijven wij werken aan een stabiele en kwalitatief sterke zorgomgeving.

3.3 Personeel

Het team van Buiten Gewoon is het afgelopen jaar stabiel gebleven in omvang. Er hebben geen grote personele wisselingen plaatsgevonden, wat heeft bijgedragen aan continuïteit en rust binnen de begeleiding van deelnemers.

Door de strategiesessies rondom onze identiteit en kernwaarden zijn rollen en verantwoordelijkheden binnen het team duidelijker geworden. Dit heeft geleid tot meer eigenaarschap, betere onderlinge afstemming en een professionelere samenwerking. Medewerkers weten beter waar zij verantwoordelijk voor zijn en hoe zij bijdragen aan het geheel van Buiten Gewoon.

Met alle medewerkers zijn functioneringsgesprekken gevoerd. Deze gesprekken stonden in het teken van persoonlijke ontwikkeling, reflectie op het werken met een zwaarder wordende doelgroep en het verder versterken van methodisch werken. Feedback vanuit het team heeft geleid tot extra aandacht voor onderlinge communicatie, duidelijke taakverdeling en het bewaken van werkdruk.

Samenvattend kunnen wij stellen dat het team stabiel is, inhoudelijk is gegroeid en sterker samenwerkt vanuit een gedeelde visie en duidelijke verantwoordelijkheden.

3.4 Stagiairs

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Stagiairs.

3.5 Vrijwilligers

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Vrijwilligers.

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

Conclusies

Het afgelopen jaar kenmerkte zich door stabiliteit binnen het team. De personele bezetting is gelijk gebleven en dit heeft gezorgd voor continuïteit in de begeleiding en rust binnen de groepen. Door de strategiesessies rondom onze identiteit zijn verantwoordelijkheden duidelijker geworden en is het eigenaarschap binnen het team vergroot.

Wij zien tegelijkertijd dat de zorgvragen van deelnemers complexer en zwaarder worden. Dit vraagt meer van de deskundigheid, flexibiliteit en belastbaarheid van medewerkers.

Wat wij hebben geleerd

Het afgelopen jaar hebben wij geleerd dat:

- Een duidelijke taakverdeling en heldere verantwoordelijkheden essentieel zijn voor professionele samenwerking.
- Regelmatige reflectie en functioneringsgesprekken bijdragen aan duurzame inzetbaarheid.
- Bij een zwaardere doelgroep tijdige signalering van werkdruk belangrijk is.
- Goede begeleiding van stagiairs vraagt om duidelijke kaders en vaste aanspreekpunten.

Wij hebben gemerkt dat stagiairs en vrijwilligers een waardevolle aanvulling zijn binnen de organisatie, mits zij goed worden begeleid en hun rol helder is afgebakend.

Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding van bovenstaande inzichten hebben wij:

- Taken en verantwoordelijkheden binnen het team explicieter vastgelegd;
- Meer structuur aangebracht in overlegmomenten;
- Extra aandacht besteed aan coaching en onderlinge afstemming;
- De begeleiding van stagiairs duidelijker georganiseerd met vaste werkbegeleiders.

Daarnaast is er meer bewustzijn ontstaan rondom werkdruk en de impact van complexere zorgvragen.

Wat wij gaan doen

Voor het komende jaar zetten wij in op:

- Het aantrekken van extra personeel in verband met de uitbreiding en de zwaardere doelgroep;
- Verdere deskundigheidsbevordering, passend bij de toenemende zorgzwaarte;
- Zorgvuldige selectie en begeleiding van stagiairs en vrijwilligers.

Bevoegd en bekwaam personeel

Wij zijn van mening dat wij op dit moment beschikken over voldoende bevoegd en bekwaam personeel om onze deelnemers verantwoord te begeleiden. Medewerkers beschikken over passende opleidingen en ervaring binnen de zorg en werken volgens de geldende kwaliteitskaders.

Met het oog op de groei van de organisatie en de toenemende complexiteit van de doelgroep blijven wij echter alert op scholing, deskundigheidsontwikkeling en uitbreiding van het team om de kwaliteit van zorg te blijven waarborgen.

Acties

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

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

De opleidingsdoelen voor het afgelopen jaar waren:

- Het versterken van deskundigheid passend bij een zwaarder wordende doelgroep.
- Het bevorderen van een gezamenlijke visie op gezondheid en ontwikkeling.
- Het borgen van veiligheid binnen de organisatie (BHV).
- Het investeren in leren en ontwikkelen binnen de organisatie via het SLIM-traject.

Door de intensieve inzet op het SLIM-subsidietraject heeft teamontwikkeling en organisatieontwikkeling dit jaar prioriteit gekregen. Dit traject heeft veel tijd en inzet gevraagd van het gehele team. Hierdoor was er beperkte ruimte voor aanvullende externe scholingen.

Uitgevoerde opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten

In 2025 hebben de volgende opleidingsactiviteiten plaatsgevonden:

1. BHV (Bedrijfshulpverlening)

- Deelname: betrokken medewerkers
- Leerdoel: het waarborgen van veiligheid, adequaat kunnen handelen bij calamiteiten en het up-to-date houden van kennis rondom eerste hulp en brandveiligheid.
- Resultaat: de BHV is met goed gevolg afgerond en de certificeringen zijn verlengd.

2. Cursus Positieve Gezondheid (december 2025)

- Deelname: teamleden van Buiten Gewoon
- Leerdoel: het verbreden van de kijk op gezondheid, waarbij niet de beperking maar de veerkracht, eigen regie en mogelijkheden van deelnemers centraal staan.
- Onderwerpen: brede benadering van gezondheid, zingeving, mentaal welbevinden, eigen regie en gespreksvoering.
- Resultaat: de scholing is met goed gevolg afgerond en sluit aan bij onze visie en leermethode.

3. SLIM-subsidietraject (teamontwikkeling en identiteit)

- Deelname: gehele team
- Leerdoel: het versterken van de interne organisatie, het verduidelijken van identiteit en kernwaarden, het verbeteren van methodisch werken en het stimuleren van een leercultuur.
- Resultaat: dit traject is succesvol doorlopen en heeft geleid tot een duidelijke visie, scherpere werkprocessen en implementatie van een leermethode.

Niet behaalde opleidingsdoelen

Door de intensieve inzet op het SLIM-traject was er geen ruimte voor aanvullende inhoudelijke scholing gericht op specifieke problematiek of verdiepende zorgthema's. Deze opleidingsbehoefte blijft staan voor volgend jaar, met name gericht op:

- Omgaan met complex gedrag en zwaardere zorgvragen

We denken hierbij aan een praktische incompany training hoe om te gaan met escalerend gedrag en hoe je de motivatie weer positief krijgt van de deelnemer. Deze training zal gegeven worden in het najaar van 2026.

Acties

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

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Scholing en ontwikkeling komende periode

Door de toenemende zorgzwaarte en complexere hulpvragen is het belangrijk dat medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden op het gebied van gedragsproblematiek, psychosociale begeleiding en methodisch werken. Daarnaast blijft aandacht nodig voor communicatie, inspraak en het versterken van zelfstandigheid en zelfregie bij deelnemers.

De opleidingsdoelen voor de komende jaren zijn gericht op verdere professionalisering, het omgaan met complex gedrag en het borgen van kwaliteit binnen groei en uitbreiding.

Voor 2026 staat onder andere scholing gepland op het gebied van complexe zorgvragen, methodisch werken en evalueren, teamcoaching/intervisie en de jaarlijkse BHV-herhaling. Hiermee zorgen wij ervoor dat het team bevoegd, bekwaam en toegerust blijft om passende begeleiding te bieden binnen Buiten Gewoon.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Het afgelopen jaar stond scholing vooral in het teken van organisatieontwikkeling via het SLIM-traject, aangevuld met de reguliere BHV en de cursus Positieve Gezondheid. De belangrijkste conclusie is dat gezamenlijke teamontwikkeling veel effect heeft op professionaliteit, samenwerking en duidelijkheid in verantwoordelijkheden. Tegelijkertijd is er beperkte ruimte geweest voor inhoudelijke verdieping op specifieke zorgthema's.

De gestelde leerdoelen – versterken van visie, methodisch werken en veiligheid – zijn grotendeels behaald. Inhoudelijke verdieping rondom complex gedrag en zwaardere zorgvragen blijft een aandachtspunt voor de komende periode.

Proces scholing en ontwikkeling

Het proces rondom scholing verloopt als volgt:

1. In kaart brengen opleidingsbehoefte

Tijdens functioneringsgesprekken, teamoverleggen en evaluaties signaleren wij ontwikkelbehoeften.

2. Stellen van doelen

Op basis hiervan worden gezamenlijke en individuele opleidingsdoelen geformuleerd.

3. Volgen van training

Scholing wordt gepland en gevolgd, waarbij deelname wordt afgestemd op functie en rol.

4. Evalueren

Na afronding wordt binnen het team besproken wat de scholing heeft opgeleverd en hoe dit wordt toegepast in de praktijk.

5. Vaststellen nieuwe behoeften

Op basis van ontwikkelingen in doelgroep, organisatie en wetgeving worden nieuwe leerdoelen vastgesteld.

Dit proces is aanwezig en herkenbaar, maar kan nog structureler worden vastgelegd.

Wat wij hebben geleerd

Wij hebben geleerd dat:

- Teamgerichte scholing veel impact heeft op samenwerking en eenduidigheid.
- Scholing tijd en ruimte vraagt; bij grote interne trajecten blijft er minder ruimte voor aanvullende trainingen.
- De veranderende doelgroep vraagt om gerichte inhoudelijke verdieping.

Doorgevoerde veranderingen

- Duidelijker vastleggen van opleidingsbehoeften tijdens functioneringsgesprekken.
- Meer gezamenlijke reflectiemomenten na scholing.
- Scholing sterker koppelen aan organisatiedoelen en kwaliteitsontwikkeling.

Wat wij nog gaan doen

Voor het komende jaar gaan wij:

- Een concreet scholingsplan per jaar opstellen en vastleggen.
- Inhoudelijke scholing inzetten gericht op complexe zorgvragen.
- Intervisiemomenten structureel inplannen.

Evaluatie van scholing explicieter opnemen in teamoverleggen

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Evaluatie van begeleidingsdoelen en zorgproces

Aansluiting tussen doelen en realisatie

Over het algemeen sluiten de gestelde begeleidingsdoelen goed aan bij wat in de praktijk wordt gerealiseerd. Door het werken met een gestructureerde leermethode zijn doelen concreter en realistischer geformuleerd. Dit draagt bij aan een betere planning en uitvoerbaarheid binnen de dagelijkse begeleiding.

Bij de jeugdgroep zien wij dat doelen soms tussentijds moeten worden bijgesteld, met name wanneer er sprake is van wisselende belastbaarheid of veranderingen in de thuissituatie. Bij (jong)volwassenen met een verstandelijke beperking zijn doelen doorgaans stabiel en meer gericht op langdurige ontwikkellijnen. Binnen de groep met psychosociale of psychische problematiek zien wij vaker fluctuaties, waardoor flexibiliteit in planning noodzakelijk blijft.

Er is geen sprake van structurele over- of onderplanning, maar de trend van zwaardere zorgvragen vraagt wel om realistische doelstelling en regelmatige afstemming. Dit leidt tot blijvende aandacht voor haalbare stappen en het bewaken van groepsbalans.

Effecten van de begeleiding

In de evaluaties zien wij over het algemeen positieve effecten van de ingezette begeleiding. Ontwikkelingen worden zichtbaar in:

- Toegenomen zelfstandigheid;
- Betere taakuitvoering en verantwoordelijkheidsgevoel;
- Verbeterde sociale interactie;
- Meer zelfvertrouwen en emotionele stabiliteit.

De implementatie van de leermethode helpt om deze effecten concreter te benoemen en beter te onderbouwen in rapportages.

Wij zijn in algemene zin tevreden over de zichtbare trends en effecten. Tegelijkertijd vraagt de toenemende zorgzwaarte om voortdurende alertheid en waar nodig bijstelling van begeleidingsstrategieën.

Evaluatiegesprekken en besproken onderwerpen

Met alle deelnemers is minimaal één evaluatiegesprek per jaar gevoerd. Bij deelnemers die zorg ontvangen vanuit de WLZ zijn minimaal twee evaluatiemomenten per jaar gepland en uitgevoerd, conform de norm.

Tijdens evaluaties worden onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- Voortgang op individuele begeleidingsdoelen;
- Ervaren welbevinden en motivatie;
- Samenwerking binnen de groep;
- Zelfstandigheid en taakverantwoordelijkheid;
- Eventuele knelpunten of veranderingen in zorgvraag;
- Afstemming met ouders/verzorgers of vertegenwoordigers.

Proces en kwaliteitsnorm

Het proces van plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en het aanpassen van begeleidingsplannen verloopt conform de norm. Begeleidingsplannen worden opgesteld, periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Verslaglegging vindt structureel plaats en wordt gebruikt als basis voor evaluatie en vervolgacties.

De kwaliteitscyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen is herkenbaar in de dagelijkse praktijk. De implementatie van de leermethode heeft dit proces verder versterkt en zorgt voor meer samenhang tussen doelstelling en uitvoering.

Voor het komende jaar blijven wij inzetten op verdere borging van methodisch werken, zodat ook bij een zwaarder wordende doelgroep de doelen realistisch, meetbaar en passend blijven.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Op basis van de uitgevoerde evaluaties kunnen wij concluderen dat het merendeel van de begeleidingsdoelen gedeeltelijk of volledig wordt behaald. De inzet van een duidelijke leermethode en concreter geformuleerde doelen draagt zichtbaar bij aan meer inzicht in ontwikkeling en voortgang.

Wij zien dat deelnemers stappen zetten in zelfstandigheid, sociale vaardigheden en taakverantwoordelijkheid. Tegelijkertijd blijkt dat bij een zwaarder wordende doelgroep doelen vaker tussentijds moeten worden bijgesteld. Dit vraagt om flexibiliteit, realistische planning en zorgvuldige afstemming.

De evaluaties bevestigen dat methodisch werken effect heeft, maar ook dat het proces blijvende aandacht en discipline vraagt.

5.3 Inspraakmomenten

Binnen Buiten Gewoon hechten wij waarde aan inspraak en betrokkenheid van deelnemers. In 2025 is de cliëntenraad eenmaal bijeen geweest, namelijk in juni 2025. Daarnaast hebben er gedurende het jaar meerdere afdelingsoverleggen plaatsgevonden waarin deelnemers de mogelijkheid hadden om onderwerpen in te brengen.

Cliëntenraad

- Datum: juni 2025
- Vorm: gezamenlijk overleg op locatie
- Aanwezig: vertegenwoordiging van deelnemers, begeleiding en organisatie

Tijdens deze bijeenkomst zijn algemene onderwerpen besproken zoals de dagindeling, activiteitsaanbod, sfeer binnen de groep en ideeën voor nieuwe activiteiten. De besproken onderwerpen zijn zowel door deelnemers als door begeleiding ingebracht.

Er zijn geen formele actiepunten voortgekomen uit dit overleg. Deelnemers gaven aan tevreden te zijn over de gang van zaken en hadden op dat moment geen concrete verbeterpunten.

Afdelingsoverleggen

Naast de cliëntenraad hebben er meerdere afdelingsoverleggen plaatsgevonden (verspreid over het jaar). Deze overleggen vonden plaats in groepsverband onder begeleiding van medewerkers.

- Vorm: groepsgesprek binnen de dagbesteding
- Aanwezig: deelnemers van betreffende groep en begeleiding

Tijdens deze momenten konden deelnemers laagdrempelig onderwerpen aandragen, zoals:

- Verdeling van werkzaamheden;
- Ideeën voor activiteiten;
- Praktische zaken rondom dagstructuur;
- Onderlinge omgang en groepsafspraken.

Ook uit deze overleggen zijn geen formele actiepunten of structurele knelpunten naar voren gekomen. In algemene zin kwam naar voren dat deelnemers zich gehoord voelen en tevreden zijn over de begeleiding en activiteiten.

Reflectie

Hoewel wij het belangrijk vinden dat er een actieve cliëntenraad is, constateren wij dat deze in 2025 slechts eenmaal is samengekomen. Dit is een aandachtspunt voor het komende jaar. Wij willen structureler momenten plannen om inspraak te organiseren, zodat betrokkenheid geborgd blijft, ook wanneer er weinig concrete verbeterpunten worden aangedragen.

Voor 2026 nemen wij ons voor om:

- Minimaal twee bijeenkomsten van de cliëntenraad te plannen;
- Inspraakmomenten vooraf duidelijker aan te kondigen;
- De laagdrempelige afdelingsoverleggen te blijven voortzetten.

Acties

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

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Uit de inspraakmomenten van het afgelopen jaar kunnen wij concluderen dat deelnemers zich in algemene zin tevreden tonen over het zorgaanbod, de begeleiding en de dagstructuur binnen Buiten Gewoon. Zowel tijdens de cliëntenraad in juni als tijdens de afdelingsoverleggen zijn geen structurele knelpunten of formele verbeterpunten naar voren gekomen.

Daarnaast blijkt dat deelnemers zich tijdens de laagdrempelige afdelingsoverleggen vrij voelen om praktische zaken en ideeën te bespreken. Dit geeft aan dat de sfeer veilig genoeg is om zaken bespreekbaar te maken.

Tegelijkertijd constateren wij dat de cliëntenraad slechts één keer bijeen is geweest. Dit betekent dat formele medezeggenschap onvoldoende structureel is georganiseerd.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

De tevredenheidsmeting heeft plaatsgevonden in november 2025.

Als methode is een papieren vragenlijst gebruikt, aangevuld met een korte mondelinge toelichting waar nodig.

Bereik en respons

- Aantal uitgezette vragenlijsten: 20
- Aantal ontvangen reacties: 15

Dit geeft een goede afspiegeling van de groep en voldoende input om trends en algemene tevredenheid te evalueren.

Onderwerpen van de meting

In de vragenlijst zijn de volgende onderwerpen uitgevraagd:

- Algemene tevredenheid over de begeleiding;
- Beleving van activiteiten en dagstructuur;
- Veiligheid en sfeer binnen de groepen;
- Contact en communicatie met medewerkers;
- Ontwikkeling en voortgang op persoonlijke doelen;
- Eventuele verbeterpunten of suggesties.

Resultaten in algemene zin

Uit de meting kwam naar voren dat deelnemers en betrokkenen overwegend tevreden zijn met het zorgaanbod, de begeleiding en de structuur binnen Buiten Gewoon.

- Positief werd ervaren: de persoonlijke aandacht, de duidelijkheid van dagindeling en de betrokkenheid van medewerkers.

In het algemeen bevestigen de resultaten dat de begeleiding en werkwijze aansluiten bij de behoeften van de deelnemers en hun omgeving. De feedback zal worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van het zorgaanbod en het evaluatieproces in 2026.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Uit de tevredenheidsmeting van november 2025 kunnen wij concluderen dat deelnemers en betrokkenen overwegend tevreden zijn met het zorgaanbod, de begeleiding en de dagstructuur binnen Buiten Gewoon. De persoonlijke aandacht, duidelijke dagindeling en betrokkenheid van medewerkers worden als sterke punten ervaren.

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

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

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 het verslagjaar 2025 zijn er geen meldingen of incidenten geregistreerd. Dit betekent dat er geen situaties zijn geweest die hebben geleid tot formele incidentrapportages.

De conclusie die wij hieruit kunnen trekken, is dat de dagelijkse begeleiding, veiligheidsafspraken en werkprocessen zorgvuldig worden uitgevoerd. De combinatie van kleinschaligheid, duidelijke dagstructuur, vaste begeleiders en korte communicatielijnen draagt bij aan een stabiele en veilige omgeving.

Tegelijkertijd blijven wij alert op het feit dat het uitblijven van meldingen niet automatisch betekent dat er geen risico's zijn en zal altijd onze aandacht op veiligheid hebben.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Uit de voortgang van de actielijst blijkt dat de reguliere en terugkerende acties grotendeels zijn uitgevoerd. Denk hierbij aan evaluatiemomenten, functioneringsgesprekken, BHV, overlegstructuren en het actualiseren van basisdocumenten.

Een aantal ontwikkelpunten is echter blijven liggen. Dit hangt samen met de intensieve inzet op het SLIM-subsidietraject. Dit traject heeft veel tijd en aandacht gevraagd van het team, waardoor prioriteit is gegeven aan organisatieontwikkeling en identiteit. Hierdoor zijn enkele geplande verbeteracties doorgeschoven naar het volgende jaar.

De conclusie is dat wij realistische prioriteiten hebben gesteld, maar dat planning en spreiding van ontwikkelacties nog beter kunnen worden afgestemd op beschikbare tijd en capaciteit

Voor het komende jaar nemen wij de volgende acties op:

1. **Q1:** Actualiseren en herprioriteren van de volledige actielijst.
2. **Per kwartaal:** Vast agendapunt “voortgang actielijst” tijdens teamoverleg.
3. **Q2:** Inhalen van doorgeschoven verbeterpunten (o.a. verdere aanscherping intake en evaluatieproces).
4. **Doorlopend:** Nieuwe acties direct koppelen aan een verantwoordelijke en een duidelijke planning.

Einde jaar: Tussentijdse interne controle op voortgang kwaliteitsacties

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Doelstellingen en plannen voor de komende vijf jaar (bedrijfsbreed)

Voor de komende vijf jaar richten wij ons op verdere professionalisering, verbreding van ons aanbod en het toekomstbestendig maken van onze organisatie.

1. Ontwikkeling van het pand

Wij zijn voornemens ons pand gefaseerd te verbouwen en beter aan te laten sluiten bij de veranderende doelgroep. Hierbij denken wij aan:

- Het creëren van meer rust- en gespreksruimtes voor individuele begeleiding;
- Betere werk- en praktijkruimtes passend bij zwaardere zorgvragen;
- Optimalisatie van veiligheid en overzicht;
- Efficiëntere indeling ten behoeve van zowel dagbesteding als re-integratie.

De verbouwing moet bijdragen aan een professionele, veilige en toekomstgerichte werkomgeving.

2. Veranderende doelgroep en afname aantal cliënten

De afgelopen twee jaar zien wij een afname in het aantal cliënten. Dit is een bredere trend waar wij ons zorgen over maken. Tegelijkertijd merken wij dat de doelgroep zwaarder wordt: deelnemers hebben complexere hulpvragen en vragen meer individuele begeleiding.

Onze doelstelling is niet alleen groei in aantallen, maar vooral een goede match tussen zorgvraag en zorgaanbod. Wij willen:

- Ons aanbod beter afstemmen op de zwaardere doelgroep;
- Methodisch sterker werken met duidelijke trajecten;
- Gerichter samenwerken met verwijzers en gemeenten.

3. Uitbreiding van de groentak

Wij willen onze groentak uitbreiden en professioneler neerzetten. Dit betekent:

- Meer productie en structuur in werkzaamheden;
- Ontwikkeling van leer-werkplekken;
- Betere aansluiting op arbeidsmatige dagbesteding;
- Mogelijke uitbreiding van afzetkanalen.

De groentak zien wij als een krachtig middel voor activering, ritme en arbeidsvaardigheden.

4. Meer focus op re-integratietrajecten

De komende jaren willen wij ons nadrukkelijker richten op re-integratie en ontwikkeltrajecten

richting werk of participatie. Dit betekent:

- Opzetten van duidelijke trajectplannen;
- Nauwere samenwerking met gemeenten, UWV en werkgevers;
- Meer focus op arbeidsvaardigheden, werknemersvaardigheden en zelfredzaamheid;
- Mogelijk ontwikkelen van maatwerktrajecten naast reguliere dagbesteding.

Hiermee willen wij inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en de vraag naar activerende zorg.

Samenvattende ambitie

Onze ambitie voor de komende vijf jaar is om:

- Een stabiele, professionele organisatie te blijven;
- Het pand toekomstbestendig te maken;
- In te spelen op een veranderende en zwaardere doelgroep;
- De groentak uit te bouwen;
- Meer re-integratiegerichte trajecten te realiseren;
- Tegelijkertijd alert te blijven op de dalende instroom en actief te werken aan positionering en samenwerking.

Hiermee willen wij Buiten Gewoon duurzaam versterken en toekomstbestendig maken.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor het komende jaar richten wij ons op de volgende concrete doelstellingen:

1. Voorbereiding en start verbouwing pand

- Opstellen van een concreet verbouwplan passend bij de zwaardere doelgroep.
- Realiseren van minimaal één extra ruimte voor individuele begeleiding en rustmomenten.
- Verbeteren van veiligheid, overzicht en werkstructuur binnen het pand.

2. Stabiliseren en vergroten van het aantal cliënten

- Actief inzetten op samenwerking met gemeenten, verwijzers en netwerkpartners.
- Duidelijker profileren van ons zorgaanbod.
- Minimaal stabilisatie van het huidige cliëntenaantal, met als streven lichte groei.

Hierbij houden wij rekening met de trend van afnemende instroom in de afgelopen twee jaar, waar wij alert op blijven.

3. Inspelen op zwaardere doelgroep

- Begeleidingsaanpak verder professionaliseren en meer individueel maatwerk bieden.
- Extra aandacht voor structuur, veiligheid en methodisch werken.
- Teamondersteuning en deskundigheidsbevordering gericht op complexere zorgvragen.

4. Uitbreiding groentak

- Vergroten van productie en structuur binnen de groentak.
- Ontwikkelen van leer-werkplekken binnen de groentak.
- Onderzoeken van nieuwe afzetmogelijkheden voor producten.

5. Versterken van re-integratiegerichte trajecten

- Opzetten van duidelijke re-integratietrajecten met meetbare doelen.
- Intensiveren van samenwerking met gemeenten en arbeidsgerichte instanties.
- Meer focus op werknemersvaardigheden en uitstroom richting participatie of werk.

8.3 Plan van aanpak

Om ons bedrijf toekomstbestendig te maken, werken wij planmatig en gefaseerd aan onze doelstellingen. Daarbij maken wij onderscheid tussen korte, middellange en lange(re) termijn.

Korte termijn (0 – 1 jaar)

Focus: stabilisatie, voorbereiding en professionalisering

- Actief onderhouden en uitbreiden van contacten met gemeenten, verwijzers en netwerkpartners om instroom te bevorderen.
- Duidelijker profileren van ons aanbod (zwaardere doelgroep, arbeidsmatige dagbesteding, re-integratie).
- Opstellen van een concreet verbouwplan inclusief planning en begroting.
- Start maken met aanpassingen in het pand (extra ruimte voor individuele begeleiding en rust).
- Doorontwikkelen van de groentak door meer structuur, planning en taakverdeling aan te brengen.
- Opzetten van duidelijke re-integratietrajecten met meetbare doelen.
- Scholing en teamontwikkeling gericht op begeleiding van complexere zorgvragen.

Doel op korte termijn is stabilisatie van het cliëntenaantal en verbetering van kwaliteit en structuur.

Middellange termijn (1 – 3 jaar)

Focus: groei, positionering en doorontwikkeling

- Gefaseerde uitvoering van de verbouwing en optimalisatie van werkruimtes.
- Uitbreiding van de groentak met leer-werkplekken en mogelijk nieuwe afzetkanalen.
- Structurele samenwerking met gemeenten en arbeidsgerichte instanties voor re-integratietrajecten.
- Vergroten van het aantal cliënten, met nadruk op passende plaatsingen.
- Verdere professionalisering van methodisch werken en evaluatieprocessen.

Doel op middellange termijn is gecontroleerde groei en versterking van onze positie in de regio.

Lange(re) termijn (3 – 5 jaar)

Focus: bestendiging en duurzame ontwikkeling

- Volledig toekomstbestendig en passend ingericht pand.
- Stabiel en passend cliëntenaantal met een duidelijke doelgroepkeuze.
- De groentak als volwaardige en herkenbare pijler binnen de organisatie.
- Een stevig neergezet re-integratieaanbod met aantoonbare uitstroom naar participatie of werk.
- Een deskundig en stabiel team dat toegerust is op een zwaardere doelgroep.

Doel op lange termijn is een financieel gezonde, inhoudelijk sterke en herkenbare zorgboerderij die aansluit bij maatschappelijke ontwikkelingen.

Samenvattend

Wij bereiken onze doelstellingen door gefaseerd te werken, duidelijke prioriteiten te stellen, samenwerking te zoeken met externe partners en blijvend te investeren in kwaliteit, deskundigheid en passende huisvesting. Hierbij blijven wij alert op de trend van afnemende instroom en de veranderende zorgvraag.

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

Incompany training over gedrag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: niet ingepland vanwege SLIM

Intervisie organiseren collega bedrijf

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Nieuwe lijst voor deelnemers die in het traject werk zitten.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Jaargesprekken werknemers

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: We zijn nu bezig met de strategiesessies. Hierdoor wordt de rol ook iets anders dus we zullen de gesprekken iets uitstellen

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)

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

Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 17-02-2025 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 04-02-2025, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 04-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 04-02-2025 (Afgerond)

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

Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 28-01-2025 (Afgerond)

controle machines en apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: foutief erin gezet

controle machines en apparaten

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: afgerond, geen bijzonderheden

controle machines en apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: is afgerond, geen bijzonderheden

De werkbeschrijving voldoet nog niet volledig aan de norm. De organisatie heeft de werkbeschrijving gevuld op basis van informatie die reeds aanwezig was vanuit een ander kwaliteitssysteem. Dit sluit op een aantal onderdelen niet goed aan. De wijziging van rechtsvorm is niet voldoende doorgevoerd in de werkbeschrijving en onderliggende documenten. Deze actie is veelomvattend en vraagt bijzondere aandacht: Actualiseer de werkbeschrijving, zodat de inhoud 1) in overeenstemming is met de norm en 2) de inhoud en praktijk met elkaar overeenkomen.

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: alles is opnieuw bekeken en herschreven naar ons bedrijf

Stel een procedurebeschrijving op voor de gehele procedure inclusief sollicitatiegesprekken, proefdraaien etc. Een vaste procedure voor het inwerken van werknemers en vrijwilligers geeft u de zekerheid dat de nieuwe mensen alles uitgelegd krijgen wat nodig is. Wanneer zij bijvoorbeeld eerst met ingewerkte werknemers meelopen, vindt kennisoverdracht plaats en hoeven zij niet opnieuw het wiel uit te vinden. Ook worden zij op die manier snel vertrouwd met de werkwijze op uw zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: is aangepast. Zie omschrijving

Draag er zorg voor dat het cliëntdossier is voorzien van ondertekende documenten, zoals de norm deze vereist. Stel vast of er bij de cliënt sprake is van allergieën, of er sprake is van medicijngebruik, leg dit vast in het dossier voorzien van maatregelen wat-als en neem dit op in de evaluatiecyclus.

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het kennismakingsformulier heeft nu ook een handtekening veld Medicatiegebruik procedure is aangescherpt. Zowel bij de intake als de evaluatie word er meer aandacht aan besteed. We hebben in januari een nieuwe inventarisatie gedaan. Zie formulier als vb

Zorg ervoor dat uit het cliëntdossier blijkt: Hoe wordt omgegaan met medicatie (incl. afspraken over verstrekken van recente medicatieoverzichten). De individuele afspraken over medicatie, het gebruik van machines, werktuigen en apparaten, vervoer, etc. zijn meegenomen in het begeleidingsplan. Het medicatieoverzicht kan de deelnemer opvragen bij zijn/haar apotheek. Neem in uw afspraken met de deelnemer op dat hij/zij u bij veranderingen in de medicatie van een nieuw medicatieoverzicht voorziet. Neem in uw actielijst op dat u hier zelf regelmatig actief naar vraagt. U kunt deze vraag bijv. ook opnemen in uw evaluatieformulier. De frequentie is afhankelijk van de persoonlijke situatie van uw deelnemer. Bespreek dit met uw deelnemer en neem dit op in uw begeleidingsplan. Vraag dit minimaal één keer per jaar (bijv. bij de evaluatie).

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben de procedure aangepast en in de formulieren meer aandacht besteed aan gebruik van de medicatie

BVH herhaling

Geplande uitvoerdatum: 17-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 24-01-2025 (Afgerond)

Draag zorg voor een klachtenprocedure die 1) voldoet aan de norm-eis, 2) passend is voor de organisatie en 3) bekend is onder de medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: deze is nu aangepast en uitgedeeld

Draag er zorg voor dat: Het format van de zorgovereenkomst in de werkbeschrijving aangepast is aan de nieuwe onderneming inclusief KVK-gegevens. Deelnemers die reeds in zorg zijn dienen een addendum of brief te ontvangen waarin zij geïnformeerd worden over de wijziging en de nieuwe gegevens inclusief KVK-nummer. De brief/het addendum moet uitgedeeld worden aan deelnemer/vertegenwoordiger en toegevoegd worden aan de bestaande zorgovereenkomst in het deelnemersdossier. Indien er sprake is van medewerkers geldt dit ook zo voor de overeenkomsten met hen: het format van de overeenkomsten in de werkbeschrijving dient aangepast te zijn aan de nieuwe onderneming. Voor medewerkers die reeds in dienst zijn dient er een addendum/brief uitgedeeld te worden en toegevoegd te worden aan de bestaande arbeidsovereenkomst in het personeelsdossier. Indien er sprake is van samenwerkende partijen zal ook voor hen een nieuw format van de overeenkomst opgesteld moeten worden of een addendum/brief bijgevoegd moeten worden aan de huidige overeenkomst.

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 28-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben het personeel en de deelnemers in januari een addendum laten tekenen. we hebben de zorgovereenkomsten aangepast en alle andere papieren waar nog een oude naam op stond. Deze zitten allen in dossier.

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 24-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: is afgerond en wordt nu geanalyseerd. De resultaten worden besproken in het overleg van de woensdags met het team en de cliëntenraad

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 17-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 24-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: is uitgevoerd. Door deze BHV nu naar januari te verplaatsen komt dit beter uit in onze planning. Elk jaar bekijken we van te voren welke onderwerpen extra aandacht nodig hebben. Nu hebben we het onderwerp teken en allergie uitgebreid besproken

Actie vervallen

Geplande uitvoerdatum: 02-12-2024
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)

Controleer de bedrijfs- en locatiegegevens zoals die in deze Kwaliteitsapplicatie zijn opgenomen. Vul ontbrekende gegevens aan en corrigeer waar nodig de ingevulde gegevens zodat deze bij het verder gebruik van de applicatie correct in berichten en officiële verslagen en brieven worden weergegeven.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)

Het format van het arbeidscontract bevat gegevens die niet aansluiten bij de rechtsvorm. Dit dient gecorrigeerd te worden.

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: 06-01-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties**vastellen en organiseren, plannen toolboxen 2026 (welke onderwerpen?)**

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Toelichting: moet nog gepland worden voor nieuwe jaar

Ontruimingsoefening organiseren

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Toelichting: Moet nog gepland worden

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): Buiten Gewoon (2852)

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

Jaargesprekken werknemers

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

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): Buiten Gewoon (2852)

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): Buiten Gewoon (2852)

inplannen clientenraad en afdelingsoverleggen

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

online training MHG

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Toelichting: Deze is door 1 medw gedaan de rest moet nog

Pas de werkbeschrijving aan naar de nieuwe situatie. Zie 2.1.1. Denk ook aan de RI&E, het noodplan en de plattegrond.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon, Bouwen 17 (3073, werk.)

Plan van aanpak werven personeel

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

Training onbegrepen gedrag en motiverende gespreksuitvoering.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2027
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

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

Geplande uitvoerdatum: 26-10-2027
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

BHV training herhaling

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Op de agenda zetten wanneer de MHG in de vergadering wordt besproken als onderwerp

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: is besproken maar nog niet alle begeleiders hebben deze training gevolgd

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): Buiten Gewoon (2852)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2027

Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 07-04-2026

Geldt voor locatie(s): Buiten Gewoon (2852)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026