



Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Stichting Hoeve Klein Mariëndaal (887)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Hoeve Klein Mariëndaal (887)



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	6
2.3 Algemene conclusies	7
3 Deelnemers en medewerkers	8
3.1 Deelnemers	8
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
3.3 Personeel	10
3.4 Stagiairs	11
3.5 Vrijwilligers	11
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	12
4 Scholing en ontwikkeling	14
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
5 Terugkoppeling van deelnemers	17
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	18
5.3 Inspraakmomenten	19
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	20
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21
6 Meldingen en incidenten	22
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
6.2 Medicatie	23
6.3 Agressie	23
6.4 Ongewenste intimiteiten	23

6.5 Strafbare handelingen	24
6.6 Klachten	24
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
7 Acties	25
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	25
8 Doelstellingen	26
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	26
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	26
	26
8.3 Plan van aanpak	27
1. Kwalitatieve en persoonsgerichte zorg	27
2. Veiligheid en deskundigheid	28
3. Verbouwing en erfontwikkeling	28
4. Betrokkenheid van deelnemers	29
5. Samenwerking en onderwijs	29
6. Leren van ervaringen en feedback	29
Overzicht van bijlagen	31
Actielijst	31

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Hoeve Klein Mariëndaal

Registratienummer: 887

Diependalseweg 4, 6813 GE Arnhem

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 09143566

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

Locatiegegevens

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

Hoeve Klein Mariëndaal

Registratienummer: 887

Diependalseweg 4, 6813 GE Arnhem

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Bezig

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voor je ligt het kwaliteitsjaarverslag van zorgboerderij Hoeve Klein Mariëndaal. In dit verslag geven wij inzicht in de wijze waarop wij het afgelopen jaar hebben gewerkt aan het bieden van goede en veilige zorg, die aansluit bij de wensen en behoeften van onze deelnemers.

Dagelijks zetten wij ons met elkaar in om een plek te zijn waar deelnemers, professionals, vrijwilligers en stagiairs zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. De kracht van Hoeve Klein Mariëndaal ligt in de combinatie van structuur, natuur, een warme en veilige sfeer en persoonlijke aandacht, in een groene en inspirerende omgeving.

Kwaliteit betekent voor ons blijven leren, reflecteren en verbeteren. Dit doen wij samen met deelnemers, medewerkers, vrijwilligers en stagiairs. In het afgelopen jaar hebben wij bewust stilgestaan bij wat goed gaat en waar ruimte is voor verdere ontwikkeling. Feedback, evaluaties en gesprekken hebben ons geholpen om de zorg nog beter af te stemmen op de individuele behoeften van deelnemers.

Daarnaast hebben wij geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering, samenwerking en het verder borgen van veiligheid en welzijn. Wij zijn trots op de betrokkenheid en inzet van ons team en dankbaar voor het vertrouwen dat deelnemers en hun netwerk in ons stellen.

Dit kwaliteitsjaarverslag laat zien hoe wij onze visie en kernwaarden vertalen naar de dagelijkse praktijk en hoe wij blijven werken aan de doorontwikkeling en professionalisering van onze zorgboerderij.

Gitte Lucas
Directeur-bestuurder

Hoeve Klein Mariëndaal

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

In 2025 is verder gewerkt aan het professionaliseren en toekomstbestendig maken van zorgboerderij Hoeve Klein Mariëndaal. Een belangrijk onderdeel hiervan was de renovatie en verduurzaming van de monumentale boerderij, waarmee begin januari is gestart.

Tijdens de verbouwing maakten de deelnemers van de Theeschenkerij gebruik van een nabijgelegen buurthuis en verbleven de senioren tijdelijk in units op het erf. Deelnemers, medewerkers en andere betrokkenen zijn voor, tijdens en na de verbouwing regelmatig geïnformeerd over de voortgang en planning. Deze transparante communicatie heeft bijgedragen aan rust en continuïteit. Ondanks de overlast bleven deelnemers hun dagbesteding en werkplek bezoeken en was er nauwelijks sprake van onrust. In april konden de deelnemers terugkeren naar de gerenoveerde boerderij en werd de horeca heropend. Het vernieuwde pand vroeg om gewenning, maar bracht duidelijke verbeteringen met zich mee op het gebied van comfort, binnenklimaat en logistiek. In mei is de heropening feestelijk gevierd in combinatie met een fair. Tegelijkertijd is de naam Theeschenkerij gewijzigd in 't HoeveCafé, passend bij het bredere horeca-aanbod.

Het samenstellen en behouden van een volledig horecateam vergde gedurende het jaar de nodige aandacht. De belangstelling van gasten was groot, maar door personele krapte konden reserveringen niet altijd worden aangenomen.

Naast de verbouwing is in januari gestart met de implementatie van de methodiek Steunend Relationeel Handelen (SRH). Deze persoonsgerichte en herstelondersteunende methodiek richt zich op het versterken van krachten, zelfregie en kwaliteit van leven. Alle zorgmedewerkers hebben de bijbehorende training succesvol afgerond en zijn gecertificeerd.

Eind 2024 zijn een Raad van Toezicht en een Cliëntenraad ingesteld. In januari 2025 is de vergunning in het kader van de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza) verleend, waarmee wordt voldaan aan de wettelijke eisen op het gebied van kwaliteit en transparantie. De Raad van Toezicht kende een uitdagende start door het vertrek van twee leden, maar was in het voorjaar weer volledig samengesteld met drie leden. Binnen het bestuur vond een wisseling van penningmeester plaats. In april is een gezamenlijke kennismakingsmiddag georganiseerd voor de Raad van Toezicht, de Cliëntenraad en het bestuur.

De zelfoogsttuin ging in 2025 haar derde seizoen in met 85 leden. Om de onderlinge verbinding te versterken zijn diverse activiteiten georganiseerd. Zowel het rabarberdiner in het voorjaar als het oogstfeest in het najaar werden goed bezocht en positief ontvangen.

Gedurende het jaar zijn voorbereidingen getroffen voor de tweede fase van de verbouwing, gepland in 2026. Deze fase richt zich op de kapschuur, waar een multifunctionele ruimte zal worden gerealiseerd voor uiteenlopende activiteiten, waaronder onderwijs aan leerlingen die uitvallen in het primair onderwijs. Daarnaast worden verbeteringen doorgevoerd, zoals de renovatie van de gezamenlijke kantine. Voor deze plannen is een projectplan opgesteld ten behoeve van subsidies en fondsen. Deelnemers zijn actief betrokken bij de planvorming en bevraagd op de impact van een nieuwe verbouwingsperiode. De uitkomsten waren overwegend positief: veel deelnemers kijken uit naar de verbouwing en leverden waardevolle ideeën aan.

In de zomerperiode was het rustiger op de boerderij. Deze periode is, naast vakanties van deelnemers en medewerkers, benut voor het actualiseren van protocollen, het ontwikkelen van nieuwe formats, het maken van nieuw beeldmateriaal, het uitvoeren van een nieuwe RI&E en het aanvragen van vergunningen voor fase 2 van de verbouwing.

Na de zomervakantie is binnen het team Tuin & Dier gestart met de Erfgroep. Deze kleinschalige groep biedt maximaal zes deelnemers meer nabijheid en overzichtelijke werkzaamheden. De start van de Erfgroep creëerde daarnaast ruimte binnen het bestaande team voor nieuwe aanmeldingen.

Het najaar stond in het teken van verdere voorbereidingen voor de verbouwing van de kapschuur, het opstellen van de begroting en de jaarplannen voor 2026 en de werving van een nieuwe directeur-bestuurder. De huidige directeur-bestuurder zal de organisatie in februari 2026 verlaten. Op 15 december is een nieuwe directeur-bestuurder benoemd.

Het jaar is afgesloten met een gezellige kerstviering voor deelnemers, vrijwilligers, medewerkers en stagiairs, waarmee 2025 gezamenlijk is afgerond.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

In 2025 is het kwaliteitsproces binnen Hoeve Klein Mariëndaal verder verdiept en verstevigd. Kwaliteit is daarbij niet gezien als een vaststaand geheel, maar als een continu proces van leren, reflecteren en verbeteren. Door het combineren van dagelijkse praktijkervaringen met structurele evaluaties is gewerkt aan zorg die aansluit bij de behoeften van deelnemers én aan de verdere professionalisering van de organisatie.

De uitvoering van het Cliënttevredenheidsonderzoek, de systematische melding en evaluatie van (bijna-)incidenten en de scholing van het complete team in de methodiek Steunend Relationeel Handelen en vervolgens de implementatie ervan, vormen belangrijke bouwstenen binnen dit kwaliteitsproces. De opbrengsten uit deze instrumenten zijn actief besproken binnen teams, met teamleiders en in overleggen op organisatieniveau. Hierdoor konden signalen tijdig worden opgepakt en omgezet in concrete verbeteracties, zoals aandacht voor communicatie bij veranderingen en het versterken van handelingsvaardigheden bij incidenten.

De verbouwing van de boerderij vroeg extra aandacht voor veiligheid, afstemming en continuïteit van zorg. Deze periode heeft laten zien dat duidelijke communicatie, betrokkenheid van medewerkers en het meenemen van deelnemers in veranderingen bijdragen aan rust en vertrouwen. Tegelijkertijd werd zichtbaar dat veranderingen impact hebben op de beleving van deelnemers, wat waardevolle inzichten heeft opgeleverd voor toekomstige verbouwingsfasen.

De verdere borging van kwaliteit kreeg daarnaast vorm door het actualiseren van protocollen, het uitvoeren van een nieuwe RI&E en het investeren in deskundigheidsbevordering. De implementatie van SRH heeft een gemeenschappelijke taal en visie op begeleiding versterkt en ondersteunt medewerkers in het handelen vanuit relatie, nabijheid en professionaliteit.

De oprichting van de Cliëntenraad en de Raad van Toezicht heeft de zeggenschap, reflectie en transparantie binnen de organisatie vergroot. Hiermee is een belangrijke stap gezet in het versterken van interne en externe toetsing van kwaliteit.

Terugkijkend laat 2025 zien dat Hoeve Klein Mariëndaal in staat is gebleken om, ook in een jaar met grote veranderingen, vast te houden aan de kernwaarden en tegelijkertijd stappen te zetten in verdere professionalisering. De komende periode blijft het aandachtspunt om kwaliteit niet alleen vast te leggen in systemen en documenten, maar vooral levend te houden in het dagelijks handelen, samen met deelnemers, medewerkers en andere betrokkenen.



2.3 Algemene conclusies

Terugkijkend laat 2025 zien dat Hoeve Klein Mariëndaal, ook in een jaar waarin sprake was van grote veranderingen, in staat is gebleken vast te houden aan haar kernwaarden. Tegelijkertijd zijn duidelijke stappen gezet in de verdere professionalisering van de organisatie.

De in 2023 ontwikkelde visieposters vormen hierbij een belangrijk en levend instrument. Zij worden regelmatig gebruikt om keuzes te toetsen, richting te geven aan besluitvorming en samen te reflecteren op wat is bereikt en op welke onderdelen doelen (nog) niet zijn gerealiseerd. Daarbij stellen wij ons onder meer de volgende vragen:

- Wat levert dit op voor de deelnemers en voor de boerderij?
- Past dit bij onze visie, doelstellingen en kernwaarden?
- Is het financieel haalbaar en op welke manier verdient deze investering zich terug?

Deze werkwijze helpt ons om bewuste, concrete en haalbare keuzes te maken, die aansluiten bij onze ambities en bijdragen aan duurzame ontwikkeling.

We werken met een jaar-/kwaliteitsagenda. Dit biedt overzicht en helpt ons met de planning van acties, zoals bijvoorbeeld het cliënttevredenheidsonderzoek, de verschillende overlegmomenten, themamiddagen, intervisie bijeenkomsten, etc.

Voor de komende periode blijft het een belangrijk aandachtspunt om kwaliteit niet alleen vast te leggen in systemen en documenten, maar deze vooral zichtbaar en voelbaar te houden in het dagelijks handelen. Dit doen we samen met deelnemers, medewerkers en andere betrokkenen, vanuit gedeelde verantwoordelijkheid en betrokkenheid.

Bijlagen

- Visieposter 1
- Visieposter 2

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Op Hoeve Klein Mariëndaal bieden we dagbesteding, activerend werk- en stageplekken (VSO) voor (potentiële) deelnemers in de leeftijd van 8 t/m 95 jaar. We bieden ondersteuning aan m.n. deelnemers met een psychische hulpvraag, een verstandelijke beperking, niet-aangeboren hersenletsel, autisme en senioren met een (beginnende) vorm van dementie. We bieden individuele begeleiding en groepsbegeleiding.

Er waren begin 2025 114 deelnemers in zorg. Aan het einde van 2025 waren er 109 in zorg.

Er zijn verschillende redenen waarom deelnemers uitstromen: deelnemers stromen door naar een andere dagbestedings- of werkplek, overlijden, verhuizing, opname in een kliniek of er is (tijdelijk) geen behoefte aan dagbesteding.

	Begin 2025	Instroom	Uitstroom	Eind 2025
Jeugd (18-)	23	8	5	26
Volwassen	69	24	24	69
Senioren (67+)	22	4	12	14

Er waren in 2025 151 unieke deelnemers in zorg, waarvan 8 deelnemers individuele begeleiding kregen. We hebben begin 2025 de kaders en richtlijnen voor individuele begeleiding geformuleerd.

Hoeve Klein Mariëndaal biedt Zorg In Natura en zorg via PGB. De deelnemers via de WLZ hebben veelal zorgzwaartepakket VG 3, 4, 5, 6, 7 en VV5 (psychogeriatrisch) of een profiel binnen de GGZ. Vanuit de Jeugdwet en de WMO bieden wij groepsbegeleiding ('stabiel' en 'ontwikkeling'), individuele begeleiding en trajecten binnen Activerend Werk.



Bijlagen

- 2025-01 Individuele begeleiding

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Het aantal deelnemers binnen de zorg is in 2025 iets afgenomen. Dit komt vooral doordat deelnemers in zorg zijn uitgebreid naar meer dagdelen. Ook zonder actieve inspanningen op het gebied van werving weten mensen met een zorgvraag de weg naar onze boerderij te vinden. De zorgvragen sluiten over het algemeen goed aan bij het zorgaanbod binnen de verschillende werkgebieden. Wanneer dit niet direct het geval is, wordt zorgvuldig gekeken naar de mogelijkheden om alsnog passend aanbod te creëren. Een mooi voorbeeld is het starten van een kleinschalige erfgroep.

Hoeve Klein Mariëndaal kan een breed scala aan werkzaamheden en activiteiten aanbieden, afgestemd op het niveau en de draagkracht van iedere deelnemer. Er is veel variatie in aard en intensiteit van het werk: van fysiek licht tot zwaarder werk en van eenvoudig tot meer complex. Hierdoor kunnen deelnemers zich op een passende manier ontwikkelen en bijdragen.

Groepsdynamiek speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van individuele deelnemers. Een veilige en respectvolle omgeving is daarbij een essentiële voorwaarde. Binnen het team Tuin, Dier en Erf is in 2025 nadrukkelijk aandacht besteed aan het versterken van een positieve groepsdynamiek. Oog hebben voor elkaar, respectvol omgaan met verschillen, elkaar ondersteunen en stimuleren en constructief samenwerken vormen hierbij belangrijke uitgangspunten. Tijdens de werkdag werd hier regelmatig bij stilgestaan. Wanneer gedrag de groepsdynamiek negatief beïnvloedde, werd dit bespreekbaar gemaakt. Positief en constructief gedrag in de samenwerking werd actief benoemd en aangemoedigd.

Het intakeproces is in 2025 verder verbeterd, wat heeft bijgedragen aan een vermindering van uitval aan het begin van het traject. Deelnemers krijgen vooraf een duidelijker beeld van wat zij kunnen verwachten, terwijl wij beter zicht hebben op de ondersteuningsvraag en vanaf de start gerichter kunnen aansluiten. Daarnaast worden contra-indicaties helder benoemd. Zo verlenen wij geen ADL-zorg, dienen wij geen medicatie toe, en wordt bij de intake nadrukkelijk gekeken naar de samenstelling en dynamiek van de groep.



3.3 Personeel

In 2025 zijn twee begeleiders uit dienst gegaan. Met alle medewerkers wordt jaarlijks een jaargesprek gepland, dat in maart plaatsvindt. Samen dragen we verantwoordelijkheid voor het goed functioneren van de zorgboerderij en de verschillende werkgebieden. Iedere medewerker brengt daarbij zijn of haar eigen expertise, kwaliteiten en competenties in. De teamleider vervult hierin een belangrijke verbindende rol door beleid te vertalen naar de werkvloer en signalen en input van collega's op te halen, zodat medewerkers zich gezien en gehoord voelen.

Jaarlijks reflecteren we op de communicatiestructuur binnen de organisatie en passen deze waar nodig aan. Op verzoek van medewerkers bieden we scholing, coaching en intervisie aan. Er is een intervisiegroep voor begeleiders en een aparte intervisiegroep voor leidinggevendenden, samen met de stafmedewerker die verantwoordelijk is voor kwaliteit.

In 2025 is daarnaast gewerkt met twee zzp'ers. Zij werden ingezet ter vervanging bij ziekte, drukte en vakanties. Zij ontvangen instructies van de begeleider of teamleider. Het uitgangspunt blijft om het werken met zzp'ers tot een minimum te beperken. Minimaal één keer per jaar vindt een evaluatie plaats van het werk en de samenwerking. Zzp'ers blijven op de hoogte van ontwikkelingen op de boerderij via de tweemaandelijks nieuwsbrief en *Het Hoefijzer*, het nieuwsblad voor en door medewerkers en deelnemers.

We zien dat het steeds uitdagender wordt om vacatures te vervullen met bekwame begeleiders die beschikken over een zorgdiploma op minimaal mbo-niveau 4, en daarnaast kennis hebben van, of affiniteit met, het specifieke werkgebied. Dit opleidingsniveau/-richting is een eis vanuit de gemeenten waarmee contracten zijn afgesloten. Alle begeleiders en teamleiders beschikken over een zorgdiploma, met uitzondering van de tuinder. De tuinder heeft ruime ervaring in het begeleiden van deelnemers en werkt, waar het zorginhoudelijke taken betreft, onder supervisie van de teamleider en richt zich met name op deelnemers met een activerend werk product. Voor dit product is geen zorgdiploma vereist.

Ook het werven en behouden van horecapersoneel blijft een aandachtspunt. Dit werkgebied vraagt om flexibiliteit, aangezien 't HoeveCafé in de weekenden geopend is en er regelmatig feestjes en bijeenkomsten in de avond plaatsvinden. We merken dat de bereidheid om in de weekenden te werken afneemt, waardoor het steeds lastiger wordt om deze functies duurzaam ingevuld te krijgen.



3.4 Stagiairs

Hoeve Klein Mariëndaal streeft naar maximaal één stagiair per dag per werkgebied. Deze bewuste keuze draagt bij aan goede continuïteit in de begeleiding en aan een zorgvuldig leerproces. Hierdoor kan de stagebegeleider voldoende aandacht besteden aan de stagiair en diens ontwikkeling.

In de eerste helft van 2025 zijn 15 stagiairs actief geweest op de boerderij, en in de tweede helft van 2025 13 stagiairs.

Stagiairs zijn in 2025 afkomstig geweest van de volgende opleidingen en onderwijsinstellingen:

- HAN – Social Work, Vaktherapie
- Hogeschool Van Hall Larenstein – Mens en Natuur
- Hogeschool Utrecht – Pedagogiek
- Yuverta – Maatschappelijke zorg en groen
- ROC – Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg

Stagiairs voeren hun werkzaamheden uit onder begeleiding en toezicht van een begeleider en/of teamleider. Met hen vinden regelmatig evaluatiegesprekken plaats. De frequentie hiervan is afhankelijk van de persoon, de opleidingseisen en wat op dat moment nodig is, waarbij maatwerk centraal staat.

In september 2025 zijn we gestart met een BBL-leerling in 't HoeveCafé. Deze voormalig horecamedewerker volgt een zorgopleiding en vormt een waardevolle aanvulling op het team van 't HoeveCafé, waarbij praktijkleren en doorontwikkeling hand in hand gaan.

Daarnaast hebben we in 2025 4 praktijkstagiairs (praktijkleerlingen) uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) begeleid. 1 van deze stagiairs was ook al deelnemer binnen Hoeve Klein Mariëndaal op de zaterdaggroep van de jeugd.

3.5 Vrijwilligers

Op de zorgboerderij zijn in 2025 circa 50 vrijwilligers actief geweest. Dit aantal is redelijk stabiel. Wij zijn zeer dankbaar voor hun betrokkenheid en inzet. Vrijwilligers leveren een belangrijke bijdrage aan het dagelijks functioneren van de zorgboerderij en ondersteunen met name de begeleiders bij de uitvoering van de begeleidingstaken.

De werkzaamheden van vrijwilligers zijn divers en bestaan onder andere uit ondersteuning bij:

- het klussen op het terrein en in de gebouwen
- het onderhoud in de tuin en op het erf
- het koken en bakken in de keuken van 't HoeveCafé
- het wandelen met senioren
- de dierverzorging
- de bediening in 't HoeveCafé
- het koken in kantine voor deelnemers
- groepsactiviteiten voor de senioren senioren, zoals zingen of creatieve werkvormen

De meeste vrijwilligers bieden vooral extra aandacht en praktische ondersteuning bij de activiteiten en werkzaamheden van deelnemers. Gemiddeld zijn vrijwilligers één à twee dagdelen per week actief. Vrijwilligers zijn gekoppeld aan een specifiek werkgebied en vallen daarmee onder de verantwoordelijkheid van de teamleider. De werving, selectie en aanname van vrijwilligers is belegd bij de afdeling Kwaliteit & Zorg.



Met iedere vrijwilliger vindt minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek plaats. Signalen en opmerkingen van vrijwilligers nemen wij zeer serieus. Zij zien en horen veel in de dagelijkse praktijk en leveren daarmee een waardevolle bijdrage aan het verbeteren en borgen van de kwaliteit van zorg.

Vrijwilligers worden uitgenodigd voor gezamenlijke momenten, zoals de jaarlijkse sport- en spelmiddag, de fair en de kerstviering. Als blijk van waardering ontvangen alle vrijwilligers aan het einde van het jaar een kerstpresentje.

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

Ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt beschikt Hoeve Klein Mariëndaal over voldoende bevoegd en bekwaam personeel om deelnemers op een verantwoorde en professionele manier te begeleiden.

In 2025 zijn begeleiders beter gefaciliteerd met extra tijd voor het organiseren en borgen van werkgebiedgerelateerde taken. Dit betreft onder andere het opstellen van teeltplannen, inkoop, het actueel houden van beleid rondom wet- en regelgeving, het ontwikkelen en borgen van veiligheidsbeleid voor machines en aangedreven gereedschap, en het meeschrijven aan het jaarplan. Daarnaast zijn we meer gaan werken met teamtakenlijsten per werkgebied. Op deze lijsten staan werkgebied-overstijgende taken, zoals het onderhouden van de EHBO-koffer, het op orde houden en borgen van HACCP en de inkoop van materialen en boodschappen. Medewerkers ervaren deze taken over het algemeen als plezierig en betrekken waar mogelijk deelnemers bij de uitvoering. Hierdoor blijven taken goed inzichtelijk en is helder wie waarvoor verantwoordelijk is. Minimaal twee keer per jaar worden de teamtakenlijsten besproken en, indien nodig, geactualiseerd tijdens het teamoverleg.

Daarnaast zijn we gestart met het onderzoeken hoe medewerkers de werkbelasting ervaren, in combinatie met de mogelijkheden en eventuele belemmeringen om op een voor hen passende manier pauze te houden. In de praktijk komt het regelmatig voor dat begeleiders hun pauze samen met deelnemers doorbrengen. De vraag is in hoeverre zij daarbij voldoende ruimte ervaren om te ontspannen en op te laden. In het nieuwe jaar bespreken de teamleiders de uitkomsten van dit onderzoek en worden, indien nodig, passende maatregelen genomen.

Vrijwilligers hebben aangegeven behoefte te hebben aan meer duidelijkheid en informatie, onder andere over hun rol, hun aanspreekpunt en verantwoordelijkheden, algemene richtlijnen om deelnemers goed te kunnen ondersteunen, momenten waarop hulp gevraagd kan of moet worden, inzicht in de verschillende doelgroepen die gebruikmaken van dagbesteding en hoe zij het beste kunnen aansluiten bij de verschillende deelnemers. Deze onderwerpen krijgen bij de start van nieuwe vrijwilligers nadrukkelijker aandacht.

Bij stagiairs blijft het van belang om tijdens de kennismaking zorgvuldig te toetsen wat de leerdoelen zijn vanuit de opleiding en wat de persoonlijke leerdoelen van de stagiair zijn. Dit helpt om vooraf goed te beoordelen of de stage bij Hoeve Klein Mariëndaal passend is en bijdraagt aan een leerzaam en succesvol traject. Met name onder de eerstejaarsstudenten zien wij dat een deel zoekende is in de vraag of de opleiding aansluit bij hun verwachtingen en persoonlijke ambities. Daarnaast spelen bij sommige studenten persoonlijke vraagstukken een rol. Dit leidt er in een aantal gevallen toe dat studenten besluiten hun opleiding en daarmee de stage voortijdig te beëindigen.

Tot slot blijven wij alert op onze organisatiecultuur, waarin soms een groot beroep wordt gedaan op de flexibiliteit van medewerkers, bijvoorbeeld door inzet buiten reguliere werktijden bij activiteiten zoals de fair of bijeenkomsten van de zelfoogsttuin. Medewerkers tonen hierin veel loyaliteit en betrokkenheid. Als organisatie voelen wij mede de verantwoordelijkheid om de balans tussen werk en privé gezond te houden. Dit blijft een terugkerend onderwerp van gesprek.

Om die reden worden in 2026 de gezamenlijke activiteiten door de oogsters zelf georganiseerd. Hiermee wordt enerzijds de druk op medewerkers verminderd en anderzijds bijgedragen aan het versterken van eigenaarschap en gemeenschapszin binnen de zelfoogsttuin.

Daarnaast is het voor de begeleiders van 't HoeveCafé belangrijk om de werkzaamheden in de horeca, met name in de weekenden, op een duurzame en evenwichtige wijze te organiseren. Daarom is het van belang om in 2026 een sterk horecateam op te tuigen.

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

Binnen de zorgboerderij bestond behoefte aan een eenduidige, gedeelde methodiek. In de eerste helft van 2025 zijn daarom het volledige zorgteam, de stafmedewerkers en de directeur geschoold in de methodiek Steunend Relationeel Handelen (SRH).

Het hoofddoel van SRH is het bevorderen van persoonlijk en maatschappelijk herstel en het vergroten van de kwaliteit van leven van mensen met een kwetsbaarheid. De methodiek biedt een gestructureerde en krachtgerichte aanpak, gericht op het (her)winnen van regie, het realiseren van persoonlijke wensen en het versterken van participatie in de samenleving.

De kernaspecten van de SRH-methodiek zijn:

- **Herstel- en krachtgericht werken:** de focus ligt op mogelijkheden en talenten, in plaats van uitsluitend op beperkingen.
- **De werkzame relatie:** het opbouwen van een betrouwbare, gelijkwaardige en persoonlijke relatie tussen begeleider en deelnemer staat centraal.
- **Systematisch handelen:** SRH hanteert een duidelijke structuur (verbinden, verstaan, verzekeren en versterken) om wensen te verkennen en doelen te realiseren.
- **Ondersteuning en omgeving:** begeleiders ondersteunen deelnemers bij het opstellen van een persoonlijk plan en het benutten van hun eigen netwerk en leefomgeving.

Alle deelnemers aan de scholing hebben het traject positief afgesloten en een certificaat ontvangen. Eén van de teamleiders is opgeleid tot SRH-coach en ondersteunt het team bij de verdere borging en toepassing van de methodiek in de praktijk.

Daarnaast wordt jaarlijks een BHV-training op locatie georganiseerd, zodat er te allen tijde voldoende geschoolde hulpverleners aanwezig zijn bij incidenten en calamiteiten. In 2025 hebben 13 medewerkers deze BHV-training succesvol afgerond en een certificaat behaald.

Twee nieuwe begeleiders van de Natuurbelevingsgroep hebben de online cursus 'Dementie basis' van de Academie Landbouw&Zorg gevolgd.

Wij hebben in de zomer het ochtendprogramma van de regioday van de Coöperatie Boer&Zorg gefaciliteerd en deelgenomen aan het inhoudelijke programma over Positieve Gezondheid.

Een teamleider heeft vooruitlopend op de Themamiddag *Adequaat begeleiden van deelnemers rondom relatie, intimiteit en seksualiteit* de training "Relatie, intimiteit en seksuele gezondheid" bij Coöperatie Boer&Zorg gevolgd.

Twee begeleiders hebben in het najaar een regiobijeenkomst van de Coöperatie Boer&Zorg bijgewoond met het thema "Grip op regie". Wat mooi aansluit op de SRH methodiek.

Een teamleider heeft in 2025 deelgenomen aan de cursus *Jeugdwet en Wet Passend Onderwijs: samenhang en afbakening*, waarvoor een certificaat van deelname is ontvangen. Daarnaast heeft deze teamleider bij de Academie Landbouw & Zorg de opleiding *Begeleide Intervisie* gevolgd. Deze opleiding bestond uit vier bijeenkomsten, die elk zijn afgesloten met een toets. Alle toetsen zijn positief afgerond.

Jaarlijks worden drie tot vier themamiddagen georganiseerd voor teamleden, waarbij de inhoud aansluit bij actuele ontwikkelingen en behoeften binnen de organisatie. In het voorjaar van 2025 lag de focus op scholing en de implementatie van de SRH-methodiek. In de tweede helft van het jaar zijn twee themabijeenkomsten georganiseerd. Eén bijeenkomst stond in het teken van de jaarplannen (reflectie en het jaarplan 2026) en het erfplan. De tweede themamiddag had als thema *Adequaat begeleiden van deelnemers rondom relatie, intimiteit en seksualiteit* en werd verzorgd door een externe professional. Deze bijeenkomst is georganiseerd op verzoek van de begeleiders. Naar aanleiding van deze themabijeenkomst wordt een visie op seksualiteit en intimiteit binnen de zorgboerderij geschreven.

Gedurende het gehele jaar heeft intervisie plaatsgevonden in twee vaste groepen: één groep bestaande uit begeleiders en één groep bestaande uit teamleiders en de coördinator Kwaliteit & Zorg. Intervisie wordt gezien als een belangrijk instrument voor reflectie,

professionele ontwikkeling en het versterken van de kwaliteit van begeleiding.



4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

In 2026 staan drie themabijeenkomsten gepland voor het team. De gekozen thema's zijn:

- Incidenten en de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.
- SRH: het op peil houden van kennis, verdieping en het toepassen van de methodiek en bijbehorende werkvormen.
- Autisme.

Deze thema's zijn gezamenlijk vastgesteld door de teamleiders en de coördinator Kwaliteit & Zorg, op basis van signalen en behoeften uit het team en met het oog op het actueel houden en borgen van eerder opgedane kennis.

Naast de themabijeenkomsten blijven intervisiebijeenkomsten gefaciliteerd worden, als vast onderdeel van reflectie, deskundigheidsbevordering en onderlinge uitwisseling.

In april staat de jaarlijkse herhalingstraining BHV op het programma.

In maart 2026 vinden de jaarlijkse jaargesprekken met medewerkers plaats. Tijdens deze gesprekken worden individuele scholings- en ontwikkelbehoeften geïnventariseerd, die richtinggevend zijn voor scholing in 2026 en voor de verdere toekomst.

Door op deze manier structureel te investeren in kennisdeling, reflectie en ontwikkeling blijven we werken aan professionele kwaliteit, betrokkenheid en werkplezier, in het belang van zowel medewerkers als deelnemers.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In 2025 zijn diverse thema's behandeld om de bekwaamheid van medewerkers te behouden en verder te ontwikkelen. Door deze gerichte scholingsactiviteiten zijn belangrijke stappen gezet in de professionalisering van het team.

De implementatie van de methodiek Steunend Relationeel Handelen (SRH) heeft hierbij een centrale rol gespeeld. Deze persoonsgerichte en herstelondersteunende aanpak draagt bij aan het versterken van professionele vaardigheden, het vergroten van zelfvertrouwen in het handelen en het verder verbeteren van de kwaliteit van zorg.

De opleidingsbehoeften van medewerkers worden jaarlijks geïnventariseerd tijdens de jaargesprekken, die traditioneel in maart plaatsvinden. Op basis van deze gesprekken wordt gekeken naar individuele ontwikkelingswensen en mogelijkheden om opleidingsvragen te bundelen in gezamenlijke themabijeenkomsten. Op deze manier wordt scholing zowel afgestemd op persoonlijke behoeften als efficiënt georganiseerd voor het hele team.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Uit de evaluatiegesprekken in 2025 blijkt dat ongeveer 60% van de gestelde doelen volledig wordt behaald en positief wordt afgesloten. Ongeveer 10% van de doelen wordt niet behaald. Dit heeft onder meer te maken met doelen die te ambitieus zijn geformuleerd of onvoldoende aansluiten bij de mogelijkheden en draagkracht van de deelnemer. In sommige gevallen leidt dit, in overleg met de deelnemer, tot de conclusie dat Hoeve Klein Mariëndaal niet langer de meest passende plek is. Circa 30% van de doelen wordt deels behaald. Deelnemers laten hierin een positieve ontwikkeling zien, maar hebben meer tijd nodig om het doel te realiseren, of het betreft doelen met een langdurig karakter. Sommige doelen zijn in de praktijk meer te duiden als werkafspraken dan als ontwikkeldoelen.

Binnen de jeugdgroepen zijn de doelen en het programma met name gericht op:

- het aangaan en onderhouden van sociale contacten;
- het vergroten van zelfstandigheid;
- het versterken van zelfvertrouwen.

Binnen de Natuurbelevingsgroep, met name voor senioren met beginnende vormen van dementie, richten de doelen zich op:

- deelname aan de aangeboden activiteiten;
- het zo lang mogelijk behouden van (fysieke) zelfredzaamheid;
- het in contact blijven met anderen.

Tijdens de evaluaties wordt per doel steeds de vraag gesteld: *hoe is aan dit doel gewerkt en wat zijn de resultaten?* In de verslaglegging wordt over het algemeen duidelijk beschreven wat de deelnemer zelf heeft gedaan om het doel te bereiken, waarbij het plan nadrukkelijk van de deelnemer is. De specifieke interventies van de begeleiding worden momenteel minder expliciet benoemd en zijn vaker impliciet in de verslaglegging terug te lezen.

Over het geheel genomen zijn wij tevreden over deze resultaten, met behoud van de ambitie om ons verder te blijven verbeteren. Een belangrijk ontwikkelpunt is het beter inzichtelijk maken van welke begeleidingsinterventies bijdragen aan het behalen van doelen. In 2026 verwachten wij hierin verdere stappen te zetten, mede op basis van de resultaten van de implementatie van de SRH-methodiek.

Tijdens evaluatiegesprekken worden niet alleen de doelen besproken, maar worden ook algemene vragen gesteld die aansluiten bij de SRH-methodiek, waarin de behoeften en wensen van de deelnemer centraal staan. Daarbij zijn de vier kernhandelingen leidend: verbinden, verstaan, verzekeren en versterken. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere:

- hoe het met de deelnemer gaat en of er bijzonderheden of aandachtspunten zijn;
- de beleving van deelname aan de Hoeve;
- voorkeuren en talenten in werkzaamheden en activiteiten;
- zaken die minder prettig worden ervaren;
- ervaren veiligheid en welbevinden;
- het contact met en de ondersteuning door de begeleiding;
- mogelijkheden om nieuwe dingen te leren;
- de mate waarin wensen worden gehoord en meegenomen;

- de vraag of de zorgboerderij nog passend is.

Met deelnemers vinden jaarlijks twee evaluatiegesprekken plaats: één gericht op de doelen en één algemene evaluatie. In sommige situaties worden deze gecombineerd in één gesprek. Dit doen wij bij de jeugdige deelnemers die slechts 1x per 2 weken op de zaterdag naar onze zorgboerderij komen. In de praktijk blijken 2 evaluatiemomenten niet haalbaar. Wel wordt er bij deze jeugdige deelnemers bij aanwezigheid gerapporteerd. Voor deelnemers binnen de senioren groepen hebben begeleiders daarnaast minimaal twee keer per jaar contact met de casemanager dementie over de zorg en de voortgang.

Het proces van plannen, het voeren van gesprekken, verslaglegging en het bijstellen van begeleidingsplannen verloopt grotendeels conform de geldende normen. De teamleider bewaakt dit proces en wordt hierin ondersteund door de coördinator Kwaliteit & Zorg.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In de afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan het verder professionaliseren van het cliëntproces. Samen zijn hierin belangrijke stappen gezet. Voor begeleiders is het hierdoor duidelijker geworden wat er van hen wordt verwacht, op welk moment en op welke manier zij optimaal kunnen aansluiten bij de zorgvraag en ondersteuningsbehoefte van de deelnemer.

Met de implementatie van de SRH-methodiek hebben wij concrete handvatten gekregen om ons werk eenduidiger en bewuster vorm te geven. De methodiek biedt verschillende werkvormen om informatie op te halen, waardoor beter kan worden aangesloten bij zowel individuele deelnemers als bij groepen. Dit draagt bij aan een meer afgestemde en doelgerichte begeleiding.

Naar aanleiding van de SRH-methodiek zijn het begeleidingsplan, de algemene evaluatie en het intakegesprek geactualiseerd. Door het gebruik van herkenbare SRH-terminologie wordt de methodiek steeds meer onderdeel van het dagelijks handelen binnen de zorgboerderij.

Medio 2026 werken we één jaar volgens de SRH-methodiek. Het is belangrijk dat de methodiek blijvend onder de aandacht wordt gehouden bij begeleiders en teamleiders en dat de toepassing ervan structureel wordt geborgd in de dagelijkse praktijk. Daarnaast willen we de effecten van de methodiek nadrukkelijker gaan meten. Daarbij kijken we niet alleen naar wat de methodiek oplevert voor begeleiders, maar vooral naar de toegevoegde waarde voor deelnemers en hun ontwikkeling.

Acties

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

5.3 Inspraakmomenten

Binnen elk werkgebied wordt vier keer per jaar een deelnemersbijeenkomst georganiseerd. Daarnaast is in 2025 een Cliëntenraad (CR) ingesteld. De Cliëntenraad bestaat uit twee deelnemers, twee ouders en één vrijwilliger. Waar de deelnemersbijeenkomsten vooral laagdrempelig en werkgebiedgericht van aard zijn, behartigt de Cliëntenraad op meer afstand de algemene belangen van deelnemers binnen de zorgboerderij.

De deelnemersbijeenkomsten bieden deelnemers de mogelijkheid om actief mee te denken over ontwikkelingen binnen hun eigen werkgebied en binnen de organisatie als geheel. In 2025 zijn tijdens deze bijeenkomsten onder andere de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- **De aanstaande verbouwing van de kapschuur.** Deelnemers zijn geïnformeerd over de plannen en hebben meegedacht over hoe de werkzaamheden tijdens de verbouwing zo goed mogelijk kunnen worden voortgezet.
- **De inrichting van 't Voorhuis.** Deelnemers van de werkgebieden Jeugd en Natuurbeleving hebben input geleverd voor de nieuwe inrichting.
- **Het omgaan met het overlijden van dieren.** Naar aanleiding van gesprekken met deelnemers is een eenduidig beleid opgesteld voor de wijze waarop wij omgaan met het overlijden van een dier.
- **De SRH-methodiek.** De methodiek is toegelicht aan de hand van de vier kernhandelingen: verbinden, verstaan, verzekeren en versterken. Per kernhandeling zijn vanuit het perspectief van de deelnemer concrete acties uitgewerkt: *wat doet de begeleiding om jou te ondersteunen?* Vervolgens is met deelnemers besproken hoe zij deze ondersteuning ervaren, wat goed gaat en waar verbeterpunten liggen. In een andere bijeenkomst is de werkvorm *Sprokkelen van talenten* ingezet om de eigen krachten, passies, interesses en mogelijkheden van deelnemers in kaart te brengen. Deze aanpak versterkt het persoonlijk herstel, vergroot de regie en draagt bij aan het verbeteren van de kwaliteit van leven, met aandacht voor mogelijkheden in plaats van beperkingen.
- **Ideeën en beelden rondom een belevingstuin.** Deze inventarisatie leverde waardevolle input op, waaronder:
 - zintuiglijke prikkels zoals geuren, kleuren, geluiden en verschillende texturen van planten, water en materialen, waaronder planten die vogels en insecten aantrekken;
 - interactieve elementen zoals voelobjecten, muziekinstrumenten, waterfonteinen en aanraakbare bloembedden;
 - een rustgevende inrichting met zitplekken, schaduwrijke plekken en wandelpaden, gericht op ontspanning en beleving.

Voor de werkgebieden Natuurbeleving en Jeugd is het van belang dat onderwerpen aansluiten bij wat er op dat moment speelt en niet te ver vooruitkijken. Hierbij worden regelmatig creatieve werkvormen ingezet, omdat sommige deelnemers zich minder gemakkelijk verbaal kunnen uiten.

Wij hechten grote waarde aan inspraak en het actief betrekken van deelnemers bij thema's die voor hen en voor de organisatie van belang zijn. Hoewel niet iedere werkvorm voor elke deelnemer passend is, wordt de mogelijkheid tot meedenken en meepraten over het algemeen gewaardeerd. We streven ernaar om verschillende werkvormen af te wisselen en bieden, waar gewenst, ook ruimte voor individuele gesprekken. Het doel – inspraak en betrokkenheid – staat hierin centraal; de vorm is ondersteunend.



De Cliëntenraad heeft in 2025 het huishoudelijk reglement en de medezeggenschapsregeling opgesteld. Op verzoek van de Cliëntenraad wordt de tweemaandelijks nieuwsbrief voor medewerkers, vrijwilligers en stagiairs vanaf oktober 2025 ook met deelnemers gedeeld. Daarnaast is door teamleiders advies gevraagd aan de Cliëntenraad over de invulling van de gezamenlijke sport- en speldag. De Cliëntenraad heeft de wens uitgesproken om betrokken te worden bij het volgende cliënttevredenheidsonderzoek, om aan te sluiten bij verschillende deelnemersbijeenkomsten en om haar zichtbaarheid verder te vergroten. Tevens is de Cliëntenraad betrokken geweest bij de werving en selectie van een nieuwe directeur-bestuurder.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Deelnemers voelen zich betrokken en gehoord in de verschillende bijeenkomsten. We willen deze vorm van inspraak behouden, naast de Centrale Cliëntenraad. In vertrouwde groepjes kunnen deelnemers meepraten. We willen creatief blijven in het aanbieden van verschillende (interactieve) werkvormen, zodat we aansluiten bij de verschillende deelnemers. We kunnen nog wat actiever onderwerpen ophalen voor de bijeenkomsten om ook echt belangrijke thema's voor hen bespreekbaar te maken.

Acties

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

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In september 2025 is het jaarlijkse Cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) uitgevoerd. Net als in voorgaande jaren is gebruikgemaakt van dezelfde vragenlijst, waardoor de uitkomsten goed vergelijkbaar zijn met eerdere metingen.

In totaal zijn 100 vragenlijsten uitgedeeld, waarvan 75 ingevuld zijn geretourneerd. Daarmee is de respons hoger dan in eerdere jaren. Deze toename hangt samen met de extra aandacht die dit jaar is besteed aan het belang van het CTO. De uitvoering is breed gedragen binnen het team: deelnemers zijn persoonlijk benaderd om de vragenlijst in te vullen en de verantwoordelijke teamleider heeft alle werkgebieden bezocht om toe te lichten waarvoor de resultaten worden gebruikt.

Daarnaast is, in het kader van de recent opgerichte Cliëntenraad, een extra vraag toegevoegd om de bekendheid van deze raad te vergroten en de betrokkenheid van deelnemers verder te stimuleren.

De tevredenheid over de activiteiten wordt door deelnemers gewaardeerd met een gemiddeld cijfer van 8. De tevredenheid over de begeleiding laat een lichte stijging zien en komt uit op een gemiddelde van 8,7. Deze cijfers laten een stabiel en positief beeld zien.

Naast de cijfermatige beoordeling is ruimte geboden voor vrije opmerkingen. Deze opmerkingen zijn gedeeld met de teamleiders en vormen waardevolle input voor verdere kwaliteitsverbetering. In algemene zin geven deelnemers aan tevreden te zijn en met plezier naar Hoeve Klein Mariëndaal te komen. Opvallend is dat zij zich vrij voelen om uiteenlopende onderwerpen te benoemen, variërend van wensen rondom communicatie tot praktische suggesties in de dagelijkse activiteiten, zoals de vraag naar meer variatie in diersoorten.

Bijlagen

- CTO 2025

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Vooruitkijkend wordt verwacht dat het Cliënttevredenheidsonderzoek ook in 2026 in september zal plaatsvinden. Vanuit de Cliëntenraad is de wens geuit om bij een volgende meting ook de achterban van de deelnemers te betrekken. Over de invulling hiervan zal op korte termijn overleg plaatsvinden.

Jaarlijks ontvangen wij feedback op de gebruikte vragenlijst, met name ten aanzien van de omvang en het format. Het blijft een uitdaging om een vragenlijst te ontwikkelen die passend en toegankelijk is voor de gehele deelnemersgroep. Deze signalen nemen wij mee in de verdere doorontwikkeling van het CTO.

Uit de resultaten blijkt dat de deelnemers van het werkgebied HoeveCafé het afgelopen jaar extra onder druk hebben gestaan als gevolg van de verbouwing. Dit onderstreept het belang van aandacht voor continuïteit en communicatie in perioden van verandering.



Binnen meerdere werkgebieden geven deelnemers aan behoefte te hebben aan duidelijkere en tijdigere communicatie wanneer er veranderingen plaatsvinden. Daarnaast wordt de wens uitgesproken voor meer activiteiten met de dieren en, in bredere zin, voor een uitbreiding van het aantal dieren. Na afronding van fase 2 van de verbouwing hopen wij hier verdere stappen in te kunnen zetten.

Acties

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

Bijlagen

- CTO 2025

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Binnen Hoeve Klein Mariëndaal wordt gewerkt volgens een vastgesteld protocol voor het melden en afhandelen van (bijna-)incidenten. Dit protocol biedt medewerkers duidelijke handvatten voor een zorgvuldige, transparante en eenduidige werkwijze.

De ingevulde incidentmeldingen worden ieder kwartaal gecontroleerd. Eventuele onduidelijkheden worden opgehaald en, waar nodig, aangevuld. Daarnaast vindt eenmaal per jaar een volledige analyse van alle meldingen plaats. Op basis hiervan wordt een algemeen advies opgesteld, eventueel aangevuld met specifieke aandachtspunten per werkgebied.

Soort incident	Hoeveelheid
Uit verwarring weglopen	-
Het bewust weglopen	4
Agressie van deelnemer naar deelnemer	3
Agressie van deelnemer naar begeleider	3
Stelen	-
Onder invloed zijn	-
Medisch incident(fysiek)	25
Medisch incident (psychische, herbeleving en psychose)	5
Opzettelijk dingen vernielen	2
Grensoverschrijdend gedrag/ niet houden aan de werkafspraken	2

Bevindingen per werkgebied

't HoeveCafé

Binnen dit werkgebied zijn iets meer incidenten gemeld dan in het voorgaande jaar. In vergelijking met de werkgebieden Tuin en Dier blijft het aantal meldingen echter beperkt.

Tuin & Dier

In het voorgaande jaar werden terugkerende epileptische aanvallen van een deelnemer onvoldoende gemeld. In 2025 is dit beter geborgd. Daarnaast is een deelnemer met een spierziekte drie keer gevallen. Positief is dat deze incidenten zorgvuldig zijn vastgelegd en dat er steeds contact is geweest met het thuisfront.

Jeugd

Binnen dit werkgebied gaat het voornamelijk om kleine, alledaagse incidenten. Daarnaast heeft zich één vervelend incident voorgedaan, dat zorgvuldig is besproken en geëvalueerd.

Natuurbeleving

Voor het tweede jaar op rij hebben zich geen wegloopincidenten voorgedaan bij senioren met dementie. Dit lijkt samen te hangen met het aanscherpen van de visie: wanneer senioren bewegingsdrang ervaren, gaan zij onder begeleiding naar buiten. Wel zijn meerdere valincidenten gemeld, verspreid over verschillende locaties. In een aantal gevallen betrof dit dezelfde senior; hierover is contact geweest met het thuisfront.

Individuele ondersteuning

Net als in het voorgaande jaar blijft het een aandachtspunt om goed inzichtelijk te krijgen of momenten van agressie structureel en

volledig worden besproken met familie of achterban. In verhouding zijn binnen dit werkgebied relatief veel medische incidenten gemeld, waaronder snijwonden, struikelen, dierenbeten en terugkerende incidenten zoals epileptische aanvallen. Na zorgvuldige analyse van de 25 meldingen is geen zorgwekkende trend zichtbaar en is er geen specifieke locatie op het terrein aan te wijzen waar sprake is van een verhoogd risico.

In 2025 zijn er meer incidentmeldingen gedaan dan in voorgaande jaren. Dit is toe te schrijven aan de extra aandacht die is besteed aan het belang van melden. Begeleiders rapporteren vollediger en consistent, wat bijdraagt aan het vergroten van inzicht en het verder verbeteren van de veiligheid en kwaliteit van zorg.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

In 2025 hebben zich in totaal zes incidenten voorgedaan waarbij sprake was van agressie. Drie van deze incidenten vonden plaats tussen deelnemers onderling en drie incidenten betroffen agressie van een deelnemer richting een begeleider. Eén incident deed zich voor tijdens individuele begeleiding.

Alle agressie-incidenten zijn afgehandeld conform het geldende protocol. Naar aanleiding van deze voorvallen heeft in 2025 geen schorsing plaatsgevonden.

De oorzaken van de incidenten lagen in oplopende spanningen bij deelnemers, die niet altijd zijn te voorkomen. De incidenten zijn zorgvuldig besproken met de betrokken deelnemers, begeleiders en de teams rondom hen. Daarnaast zijn de voorvallen besproken binnen het teamleidersoverleg, zodat organisatiebreed van deze situaties geleerd kan worden en waar nodig aanvullende maatregelen konden worden genomen.

In alle gevallen is zorgvuldig, transparant en volgens de gemaakte afspraken gehandeld.

Bijlagen

- Protocol incidenten en reg. formulier

6.4 Ongewenste intimiteiten

In 2025 hebben zich twee incidenten voorgedaan waarbij sprake was van ongewenste intimiteiten. In één van deze situaties is externe ondersteuning ingeschakeld via de Coöperatie Boer & Zorg om te zorgen voor een zorgvuldige en deskundige afhandeling.

Naar aanleiding van deze incidenten is intern de behoefte ontstaan aan meer houvast en eenduidigheid in het omgaan met situaties rondom intimiteit en grensoverschrijdend gedrag. Om die reden is met alle beroepskrachten een themamiddag onder leiding van een professional georganiseerd "Adequaat begeleiden van deelnemers rondom relatie, intimiteit en seksualiteit", gericht op bijscholing en het vergroten van handelingsbekwaamheid. Tijdens deze bijeenkomst is o.a. aandacht besteed aan het herkennen van signalen, het voeren van het gesprek, het stellen en bewaken van grenzen en het handelen.

Met deze scholing is een belangrijke stap gezet in het versterken van de deskundigheid van medewerkers en het vergroten van de veiligheid voor deelnemers en medewerkers. De opgedane kennis wordt meegenomen in de verdere borging van beleid en in het dagelijks handelen. Daarnaast wordt gewerkt aan het opstellen van een heldere visie op seksualiteit en intimiteit binnen de zorgboerderij.

Bijlagen

- Protocol incidenten en reg. formulier
- Visie seksualiteit en intimiteit op de zorgboerderij

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

De oorzaken van de gemelde incidenten hangen in veel gevallen samen met oplopende spanningen bij deelnemers, die niet altijd volledig te voorkomen zijn. Daarnaast is sprake van een relatief hoog aantal valincidenten. Dit hangt samen met het onregelmatige terrein van Hoeve Klein Mariëndaal en met de verminderde mobiliteit van een deel van de deelnemers, bijvoorbeeld als gevolg van leeftijd of een spierziekte.

Zoals eerder beschreven is in 2025 verder gewerkt aan het implementeren en borgen van de werkwijze rondom het handelen bij incidenten en ongewenste intimiteiten. Dit blijft een belangrijk aandachtspunt binnen het kwaliteitsbeleid.

De eerstvolgende themadag zal in het teken staan van het handelen bij incidenten, met als doel medewerkers te ondersteunen om in situaties professioneel en zorgvuldig te handelen vanuit kennis en ervaring, en niet vanuit emotie.



7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Op basis van de voortgang van de actielijst kunnen wij concluderen dat alle acties in 2025 zijn opgepakt en uitgevoerd. De actielijst heeft bijgedragen aan meer focus, duidelijkheid en samenhang in de uitvoering van verbetermaatregelen en vormt daarmee een bruikbaar instrument binnen het kwaliteitsbeleid.



Belangrijke leer- en verbeterpunten die uit de actielijst naar voren komen, zijn het verder borgen van afspraken in de dagelijkse praktijk, het explicieter maken van begeleidingsinterventies in de verslaglegging en het blijvend investeren in eenduidig methodisch werken, onder andere met de SRH-methodiek. Daarnaast is gebleken dat sommige acties meer tijd vragen dan vooraf ingeschat, bijvoorbeeld doordat zij samenhangen met cultuurverandering, scholing of afstemming binnen teams.

Naar aanleiding hiervan zijn acties waar nodig bijgesteld, opnieuw geprioriteerd of opgenomen in het jaarplan voor 2026.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Blijvend bieden van goede en passende zorg

Hoeve Klein Mariëndaal blijft zich inzetten voor het bieden van kwalitatief goede zorg aan een diverse groep deelnemers met uiteenlopende zorgvragen. Door maatwerk te blijven leveren en flexibel in te spelen op individuele behoeften, zorgen we ervoor dat deelnemers zich veilig, gezien en ondersteund voelen en zich binnen hun mogelijkheden kunnen ontwikkelen.

Borging en doorontwikkeling van de SRH-methodiek

De SRH-methodiek is geïmplementeerd en vormt de basis van ons begeleidend handelen. In de komende jaren ligt de focus op het levend houden en verder borgen van deze methodiek in de dagelijkse praktijk. Nieuwe collega's worden hierin geschoold en begeleid, zodat zij goed aansluiten bij onze manier van werken. Binnen elk werkgebied is een kartrekker aangesteld om collega's op de werkvloer te blijven stimuleren en mee te nemen in het werken volgens de methodiek.

Een gezonde en duurzame bedrijfsvoering

Wij streven naar een financieel gezonde bedrijfsvoering met aandacht voor duurzaamheid op de lange termijn. Dit betekent dat we bewuste keuzes maken in investeringen, efficiënt omgaan met middelen en blijven kijken naar mogelijkheden om ecologische, sociale en economische duurzaamheid met elkaar te verbinden.

Versterken van verbinding en samenwerking

In de komende jaren willen we de verbinding met de wijk en de samenwerking met andere sociale ondernemingen en maatschappelijke initiatieven verder versterken. Door kennis te delen en samen op te trekken, dragen we bij aan een inclusieve samenleving en vergroten we onze zichtbaarheid en maatschappelijke impact.

Uitvoering van het erfplan

Het erfplan vormt een belangrijke leidraad voor de verdere ontwikkeling van het terrein. De komende jaren werken we stapsgewijs aan de uitvoering hiervan, met aandacht voor functionaliteit, veiligheid, beleving en duurzaamheid, in aansluiting op de behoeften van deelnemers, medewerkers en bezoekers.

Anticiperen op ontwikkelingen

Hoeve Klein Mariëndaal blijft actief inspelen op ontwikkelingen binnen en buiten de boerderij, zoals veranderingen in wet- en regelgeving, zorgvragen, financiering en maatschappelijke thema's. Door alert te blijven en tijdig bij te sturen, behouden we onze wendbaarheid en toekomstbestendigheid.

Doorontwikkeling richting onderwijszorgboerderij

We hebben de ambitie om uit te groeien tot een onderwijszorgboerderij. Hierbij verkennen we samenwerkingen met de gemeente, scholen en het samenwerkingsverband.

Duurzaam personeelsbeleid in een krappe arbeidsmarkt

Het op orde houden van een deskundig en stabiel personeelsbestand blijft een belangrijk aandachtspunt, zeker gezien de krapte op de arbeidsmarkt. We blijven investeren in goed werkgeverschap, scholing, werkplezier en duurzame inzetbaarheid, zodat medewerkers zich verbonden voelen aan de organisatie en met plezier bij Hoeve Klein Mariëndaal blijven werken.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Kwalitatieve en persoonsgerichte zorg

- Blijvend maatwerk bieden voor deelnemers met diverse zorgvragen.
- De SRH-methodiek blijft het uitgangspunt voor begeleiding; nieuwe medewerkers worden opgeleid en ondersteund, zodat de methodiek consistent wordt toegepast.

2. Veiligheid en deskundigheid

- Verdere versterking van deskundigheid door themadagen, scholing, intervisie en praktische handvatten.
- Actieve inzet op het behoud en ontwikkelen van medewerkers, inclusief werkplezier, scholing en balans in het werk en werk en privé.

3. Verbouwing en erfontwikkeling

- De verbouwing van de kapschuur staat centraal, met oog voor continuïteit van werkzaamheden en veiligheid van deelnemers en medewerkers.
- Verdere uitvoering van het erfplan met aandacht voor functionaliteit, beleving, veiligheid en duurzaamheid.

4. Betrokkenheid van deelnemers

- Vergroten van de inspraak van deelnemers via deelnemersbijeenkomsten en de Cliëntenraad.
- In gesprek blijven met deelnemers en inzet van werkvormen, zodat deelnemers actief kunnen meedenken over onderwerpen die voor hen en de organisatie belangrijk zijn.

5. Samenwerking en onderwijs

- Verdere samenwerking met maatschappelijke initiatieven, de wijk en sociale ondernemingen.
- In contact komen met gemeente en het samenwerkingsverband, zodat er concreter stappen kunnen worden gezet met als doel te ontwikkelen naar een onderwijszorgboerderij.

6. Leren van ervaringen en feedback

- Systematisch evalueren van begeleidingsdoelen, activiteiten en processen om zorg en ondersteuning continu af te stemmen op de behoeften van deelnemers.
- Borging van verbeterpunten en best practices in beleid en dagelijks handelen, zodat de zorgboerderij blijft leren en ontwikkelen.

8.3 Plan van aanpak

1. Kwalitatieve en persoonsgerichte zorg

Doel

Het blijvend bieden van kwalitatieve, persoonsgerichte zorg en maatwerk voor deelnemers met diverse zorgvragen, met de SRH-methodiek als vaste basis.

Korte termijn (0–1 jaar)

- SRH-methodiek blijft expliciet uitgangspunt in begeleidingsplannen.
- Nieuwe medewerkers krijgen een introductie- en inwerkprogramma waarin SRH centraal staat.
- Periodieke reflectiemomenten binnen het team over het toepassen van SRH in de praktijk.

Middellange termijn (1–3 jaar)

- Verdieping van SRH-kennis door scholing en casuïstiekbesprekingen.
- Doorontwikkeling van maatwerk door beter afstemmen van werkzaamheden op individuele doelen en belastbaarheid.
- Structurele evaluatie van zorgplannen samen met deelnemers.

Lange termijn (3+ jaar)

- SRH-methodiek is volledig geborgd in beleid, werkprocessen en cultuur.
 - De zorgboerderij staat bekend om consistente, persoonsgerichte begeleiding voor uiteenlopende doelgroepen.
-

2. Veiligheid en deskundigheid

Doel

Een veilige leer- en werkomgeving creëren door deskundige medewerkers met aandacht voor werkplezier en duurzame inzetbaarheid.

Korte termijn

- Organiseren van themadagen, scholing en intervisie.
- Actualiseren van veiligheidsprotocollen en praktische handvatten voor begeleiding.
- Gesprekken met medewerkers over werkdruk, balans werk-privé en ontwikkelbehoeften.

Middellange termijn

- Opstellen van een structureel scholings- en ontwikkelplan.
- Versterken van teamgevoel en werkplezier door gezamenlijke momenten en erkenning van inzet.
- Verdere professionalisering van begeleiders door specialisaties en taakverdeling.

Lange termijn

- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is geborgd.
 - De zorgboerderij beschikt over een stabiel, deskundig en betrokken team.
-

3. Verbouwing en erfontwikkeling

Doel

Een functioneel, veilig en toekomstbestendig erf dat bijdraagt aan de kwaliteit van zorg en beleving.

Korte termijn

- Start en planning van de verbouwing van de kapschuur.
- Waarborgen van veiligheid en continuïteit van werkzaamheden tijdens de verbouwing.
- Heldere communicatie met deelnemers en medewerkers over de werkzaamheden.

Middellange termijn

- Afronding van de verbouwing en ingebruikname van de kapschuur.
- Verdere uitvoering van het erfplan met aandacht voor routing, veiligheid en toegankelijkheid.

Lange termijn

- Het erf is volledig ingericht volgens het erfplan, met aandacht voor duurzaamheid, beleving en functionaliteit.
 - De fysieke omgeving ondersteunt optimaal de zorg- en begeleidingsdoelen.
-

4. Betrokkenheid van deelnemers

Doel

Deelnemers actief betrekken bij besluitvorming en ontwikkeling van de zorgboerderij.

Korte termijn

- Organiseren van deelnemersbijeenkomsten.
- Actieve inzet van de Cliëntenraad.
- Gebruik van passende werkvormen om inspraak toegankelijk te maken.

Middellange termijn

- Structureel overlegmoment met deelnemers over beleid, activiteiten en ontwikkelingen.
- Vergroten van eigenaarschap bij deelnemers door hen mee te laten denken en beslissen.

Lange termijn

- Inspraak en medezeggenschap zijn een vast onderdeel van de organisatiecultuur.
 - Deelnemers voelen zich gehoord en betrokken bij de zorgboerderij.
-

5. Samenwerking en onderwijs

Doel

Het versterken van samenwerking met de omgeving en het ontwikkelen richting een onderwijszorgboerderij.

Korte termijn

- Verkennen en verdiepen van samenwerkingen met maatschappelijke initiatieven, wijk en sociale ondernemingen.
- Eerste contacten leggen met gemeente en samenwerkingsverband.

Middellange termijn

- Uitwerken van concrete samenwerkingsafspraken.
- Ontwikkelen van een visie en plan voor onderwijszorg binnen de zorgboerderij.

Lange termijn

- De zorgboerderij functioneert (deels) als onderwijszorgboerderij.
 - Er is een stevig netwerk van samenwerkingspartners.
-

6. Leren van ervaringen en feedback

Doel

Continu leren en verbeteren op basis van evaluaties en feedback van deelnemers, medewerkers en samenwerkingspartners.

Korte termijn

- Systematisch evalueren van begeleidingsdoelen en activiteiten.
- Actief ophalen van feedback bij deelnemers en medewerkers.

Middellange termijn

- Vertalen van evaluaties naar concrete verbeteracties.
- Vastleggen van verbeterpunten en best practices in werkafspraken.

Lange termijn

- Leren en ontwikkelen is structureel ingebed in beleid en dagelijks handelen.
- De zorgboerderij blijft zich ontwikkelen en aanpassen aan veranderende zorgvragen.

De acties en momenten liggen zoveel mogelijk vast in onze kwaliteits-/jaaragenda, protocollen en werkwijzen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

- 2.3 Visieposter 1
Visieposter 2
- 3.1 2025-01 Individuele begeleiding
- 5.5 CTO 2025
- 5.6 CTO 2025
- 6.3 Protocol incidenten en reg. formulier
- 6.4 Protocol incidenten en reg. formulier
Visie seksualiteit en intimiteit op de zorgboerderij

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Toetsing n.a.v. verbouwing. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn. [Tussentijdse schriftelijke toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: 06-08-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: 04-08-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 23-07-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: 16-07-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: 07-07-2025 (Afgerond)

Huishoudelijk reglement en medezeggenschapsregeling CR

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025

Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)

Actie afgerond op: 14-05-2025 (Afgerond)

Toelichting: In mei 2025 zijn het Huishoudelijk reglement en de Medezeggenschapsregeling getekend door de Cliëntenraad. De cliëntenraad kwam begin feb 2025 bij elkaar. Dit was een eerste kennismaking tussen de leden. Daarnaast werd het Huishoudelijk reglement en de Medezeggenschapsregeling besproken. Daarnaast is er een kennismaking geweest met bestuur en Raad van Toezicht.

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: 10-04-2025

Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)

Actie afgerond op: 26-03-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 07-10-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)

Actie afgerond op: 24-03-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2025

Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)

Actie afgerond op: 12-03-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)

Actie afgerond op: 22-02-2025 (Afgerond)

Start training nieuwe methodiek

Geplande uitvoerdatum: 18-02-2025

Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)

Actie afgerond op: 18-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: In 2024 hebben we een inventarisatie gemaakt van verschillende methodieken. Eind 2024 hebben we gekozen voor de methodiek: SRH. In februari 2025 zijn we Hoeve breed gestart met de training. Inmiddels hebben we de eerste training achter de rug.

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: 01-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Zie 3.2.7 in het jaarverslag. We hebben d.m.v. diverse overlegmomenten en themabijeenkomsten de zeggenschap geborgd. Daarnaast maken de werkgebieden hun eigen jaarplannen voor het betreffende werkgebied.

Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)

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): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Wij voldoen aan de norm.

Themamiddag Incidenten plannen in 2026

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De Themamiddag incidenten is ingepland op 10 maart 2026.

Intake gespreksformulier aanpassen n.a.v. themamiddag en visie op seksualiteit en intimiteit binnen de zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Formulier is aangepast en in werkbeschrijvingen opgenomen.

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): Hoeve Klein Mariëndaal (887)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026