

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

De Horst (980)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Horst (980)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	8
1 Voorwoord	8
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	9
2 Algemeen	9
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	10
Wat we dit jaar hebben gedaan en wat er is gebeurd	10
Wat deelnemers hebben beleefd	10
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
Zorgaanbod	11
Situatie op de zorgboerderij	11
Financiering van de zorg	11
Kwaliteitsproces en werkbeschrijving	11
Audit en toetsing	11
Professioneel en ondersteunend netwerk	12
Blik van buiten	12
2.3 Algemene conclusies	12
3.1 Ontwikkelingen met veel invloed	13
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	13
Ondersteunend netwerk	13
Doelstellingen 2025	13
3 Deelnemers en medewerkers	14
3.1 Deelnemers	15
Doelgroepen	15
Zorgaanbod	15
Zorgzwaarte en ontwikkeling	15
Aantallen deelnemers en uitstroom	15
Horst	15
Millsveld	15
Aanpassingen bij groei en schommelingen	15
Financiering en wetgeving	16
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	16

Deelnemers & Zorgaanbod	16
Wat wij hebben geleerd	16
Doorgevoerde veranderingen	17
Wat wij gaan doen	17
3.3 Personeel	17
Functioneringsgesprekken	18
Ontwikkelingen naar aanleiding van teamwijzigingen en feedback	18
Wat wij gaan doen	18
3.4 Stagiairs	18
Schooljaar 2024/2025 – 3 stagiairs	19
Schooljaar 2025/2026 – 6 stagiairs	19
Opleidingen, taken en verantwoordelijkheden	19
Organisatie van begeleiding	19
Evaluatiegesprekken	19
Ontwikkelingen naar aanleiding van feedback	19
3.5 Vrijwilligers	20
Taken en verantwoordelijkheden	20
Organisatie van begeleiding	20
Evaluatiegesprekken	20
Stabiliteit van het vrijwilligersteam	21
Ontwikkelingen naar aanleiding van feedback	21
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	21
Wat wij hebben geleerd	21
Doorgevoerde veranderingen	21
Bevoegd en bekwaam personeel	22
Wat wij gaan doen	22
4 Scholing en ontwikkeling	22
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	23
Uitgevoerde opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten	23
Niet behaalde opleidingsdoelen	23
Evaluatie deskundigheid	23
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	23
Opleidingsdoelen voor de komende jaren	24
Scholing komend jaar	24

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	25
Proces van scholing en ontwikkeling	25
Wat wij hebben geleerd	25
Doorgevoerde veranderingen	26
Wat wij nog gaan doen	26
5 Terugkoppeling van deelnemers	26
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	27
Zichtbare effecten van de begeleiding	27
Onderwerpen tijdens evaluaties	27
Frequentie van evaluatiegesprekken	27
Proces van plannen, uitvoeren en bijstellen	27
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	28
Leerpunten en verbeterpunten in het evaluatieproces	28
Doorgevoerde verbeteringen	28
Aanpassing van bijbehorende processen	29
Wat wij nog gaan doen	29
5.3 Inspraakmomenten	29
Deelnemersoverleg Millsveld	29
Wat kwam eruit?	29
Acties die zijn aangemaakt	30
Tafelgesprekken Zorgboerderij De Horst	30
Wat kwam eruit?	30
Mantelzorgers – koffiemomenten Millsveld	31
Inloopmiddag De Horst	31
Open dag – 6 september 2025	31
Cliëntenraad	31
Algemene reflectie	32
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	32
Leerpunten en verbeterpunten	32
Wat wij hebben aangepast	32
Wat wij nog gaan doen	32
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	33
Methode	33
Aantal uitgezette vragenlijsten en respons	33

Millsveld	33
Zorgboerderij De Horst	33
Onderwerpen in de meting	33
Algemene uitkomsten	34
Millsveld	34
Zorgboerderij De Horst	34
Verbeterpunten	34
Conclusie	35
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	35
Leerpunten en verbeterpunten	35
Wat wij al hebben gedaan	35
Wat wij nog gaan doen	35
Conclusie	36
6 Meldingen en incidenten	36
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	37
1. Valincidenten (6 meldingen)	37
Soort oorzaak	37
Directe acties	37
Nazorg	37
Analyse en beoordeling	37
Wat hebben we geleerd?	37
Verbetermaatregelen	37
2. Medicatiefout (1 melding)	38
Oorzaak	38
Directe actie	38
Nazorg	38
Beoordeling	38
Wat geleerd?	38
Verbetermaatregel	38
3. Gedragsincident (1 melding)	38
Oorzaak	38
Directe actie	38
Nazorg	38
Beoordeling	38

Leerpunt	39
4. Dierenincident (kattenbeet – 1 melding)	39
Oorzaak	39
Directe actie	39
Nazorg	39
Beoordeling	39
Leerpunten	39
Verbetermaatregel	39
5. Botsing tegen glaswand (1 melding)	39
Oorzaak	39
Directe actie	39
Verbetermaatregel	39
Trendanalyse	39
Conclusie veiligheid	40
6.2 Medicatie	40
Melding 1 – Medicatie één uur te laat toegediend	40
Soort incident	40
Analyse	40
Directe actie	40
Nazorg	40
Beoordeling van het handelen	41
Leerpunten	41
Verbetermaatregelen	41
Conclusie	41
6.3 Agressie	41
6.4 Ongewenste intimiteiten	41
6.5 Strafbare handelingen	41
6.6 Klachten	41
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	41
Leerpunten en verbeterpunten	42
Wat wij hebben gedaan	42
Wat wij nog gaan doen	42
Reflectie op afwezigheid van structurele incidenten	43
Conclusie	43

7 Acties	43
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	44
Conclusies uit de voortgang	44
Leerpunten en verbeterpunten	44
Wat hebben wij aangepast	44
Wat gaan wij komend jaar doen	44
Borging	44
8 Doelstellingen	45
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	46
Doelstellingen en plannen 2025–2030	46
1. Stabiliteit en continuïteit	46
2. Professionalisering en kwaliteitsborging	46
3. Verkrijgen van een rechtstreeks Wlz-contract	46
4. Versterking van maatschappelijke rol in de regio	46
5. Groei in mentale gezondheid en GGZ	47
6. Samenwerking met de gemeenschap	47
7. Toekomstbestendigheid en weerbaarheid	47
Reflectie	47
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	47
Doelstellingen voor komend jaar	48
1. Stabilisatie deelnemersaantal Millsveld	48
2. Doorontwikkeling Werkplaats	48
3. Implementatie nieuw ECD (ONS)	49
4. Werken met een jaarplanning	49
5. Optimaliseren coördinatorrollen	49
6. Mantelzorgparticipatie	50
7. Verkenning uitbreiding GGZ-doelgroep	50
Algemene focus	50
8.3 Plan van aanpak	50
Korte termijn (0–12 maanden)	50
1. Stabilisatie Millsveld (12 deelnemers per dag)	50
2. Professionalisering Werkplaats	51
3. Implementatie nieuw ECD (ONS)	51
4. Invoeren jaarplanning	51

5. Formeel vastleggen coördinatorrollen	51
Middellange termijn (1–3 jaar)	52
1. Verdere stabilisering deelnemersaantallen	52
2. Doorontwikkeling GGZ-aanbod	52
3. Voorbereiding op rechtstreeks Wlz-contract	52
Lange termijn (3–5 jaar)	52
1. Rechtstreeks Wlz-contract realiseren	52
2. Werkplaats als stabiele pijler	52
3. Regionale schakel in langer thuis wonen	53
Borging en monitoring	53
Overzicht van bijlagen	53
Actielijst	54

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

De Horst

Registratienummer: 980

Krommedijk 24, 5451 NL Mill

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 50921614

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

Locatiegegevens

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

De Horst

Registratienummer: 980

Krommedijk 24, 5451NL Mill

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Zorgboerderij De Horst is één organisatie op één erf, met meerdere onderdelen voor gespecialiseerde dagbesteding. We werken in een landelijke omgeving met dieren, tuin en veel buitenruimte. Die omgeving is geen decor, maar een belangrijk onderdeel van onze manier van werken: deelnemers doen mee aan herkenbare activiteiten en ervaren rust, ritme en betekenis in de dag. Wij geloven dat een groene, actieve omgeving bijdraagt aan langer thuis wonen, behoud van vaardigheden en kwaliteit van leven

We bieden sinds 2006 dagbesteding aan deelnemers met dementie, niet-aangeboren hersenletsel (NAH) of psychische kwetsbaarheid. Door de jaren heen is onze organisatie gegroeid en hebben we onze ondersteuning steeds beter afgestemd op verschillende leeftijden en behoeften. Sinds 2021 hebben we daarom Millsveld opgericht: een onderdeel binnen dezelfde organisatie, met een eigen naam en uitstraling. De naam "Zorgboerderij De Horst" werd in de praktijk vaak gekoppeld aan ouderen, terwijl we merkten dat volwassenen onder de 67 jaar minder snel aansluiten bij een aanbod dat zo wordt geassocieerd. Met Millsveld verlagen we die drempel en kunnen we beter aansluiten bij een actievere doelgroep.

Op ons erf werken we met twee dagbestedingsgroepen: De Horst en Millsveld. Beide groepen richten zich op deelnemers met dementie, NAH of psychische kwetsbaarheid. De Horst is vooral gericht op ouderen. Millsveld is gericht op volwassenen tot 67 jaar, met meer actieve werkzaamheden en een omgeving die minder "zorgachtig" aanvoelt. We willen dat deelnemers zich zo veel mogelijk deelnemer van het dagelijks leven blijven voelen, met taken die passen bij hun mogelijkheden.

Binnen Millsveld is een werkplaats ontwikkeld waar deelnemers praktische werkzaamheden kunnen doen, zoals houtprojecten en terreinwerk. In de werkplaats kunnen daarnaast ook deelnemers terecht met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze ontwikkeling is in opbouw. In 2024/2025 zijn we hiermee gestart als kleine pilot (test) om te toetsen of onze omgeving, begeleiding en veiligheid ook voor deze route passend zijn. We bouwen dit stap voor stap op, zodat kwaliteit en veiligheid geborgd blijven.

De financiering van onze dagbesteding loopt via de Wmo (vaste contracten met gemeenten) en via de Wlz (als onderaannemer van hoofdaanemers). Daarnaast zijn er deelnemers die gebruikmaken van een persoonsgebonden budget (Pgb) als betaalvorm. Door de onderdelen op één erf te organiseren, kunnen deelnemers in sommige situaties doorstromen of bijstellen in ondersteuning zonder dat zij direct naar een andere organisatie hoeven. Dat helpt om continuïteit en herkenbaarheid te behouden. Juist in een tijd waarin mensen langer thuis blijven wonen en de druk op formele zorg toeneemt, zien wij onze rol als een verbindende schakel tussen thuis, netwerk en professionele ondersteuning.

Onze inzet is dat deelnemers een zinvolle dag ervaren, met structuur, activiteit en contact, afgestemd op hun wensen en belastbaarheid. We betrekken waar mogelijk de omgeving en naasten, en we evalueren periodiek of het aanbod nog passend is.

Met een team van 11 medewerkers en 41 vrijwilligers zetten wij ons dagelijks in om deelnemers een zinvolle, veilige en stabiele dag te bieden. In dit jaarverslag lichten wij toe hoe wij dit in 2025 hebben vormgegeven en verder hebben ontwikkeld.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

2025 stond bij ons in het teken van meer structuur en organisatie. We merkten dat deelnemers én medewerkers baat hebben bij voorspelbaarheid: weten wat er komt, snel kunnen starten en rustig kunnen werken. Daarom hebben we drie speerpunten centraal gezet:

1. Een strakkere dagstart met duidelijke taakverdeling.
2. Werkzaamheden en activiteiten beter vooruit plannen, zodat materialen en voorbereidingen op tijd klaarstaan.
3. De werkplaats verder professionaliseren op veiligheid, orde en structuur.

Deze speerpunten komen terug in de dagelijkse gang van zaken, in de manier waarop we begeleiden én in de verbeteracties die zijn opgepakt na externe controles.

Wat we dit jaar hebben gedaan en wat er is gebeurd

We hebben de dagstart steviger neergezet als vast moment om samen op te starten. Begeleiders en vrijwilligers stemmen af welke deelnemers er zijn, wat ieders aandachtspunten zijn, welke activiteiten passen bij die dag en hoe we het werk verdelen. Dit helpt om de dag overzichtelijk te beginnen en om sneller te schakelen als er iets verandert (bijvoorbeeld bij afmeldingen of onverwachte onrust).

Daarnaast zijn we activiteiten en projecten meer vooruit gaan plannen. Dat klinkt simpel, maar het maakt in de praktijk veel verschil. Door materialen vooraf klaar te zetten, stappen te bedenken en taken op te knippen, kunnen deelnemers direct beginnen. Dit geeft meer rust op de groep en voorkomt dat er tijdens de activiteit nog van alles geregeld moet worden.

In de werkplaats is er extra aandacht geweest voor veiligheid, orde en structuur. We hebben gekeken naar de inrichting, de looproutes, de opslag van materialen en het werken volgens duidelijke afspraken. Ook is er gewerkt aan een betere voorbereiding van projecten: wat is het plan, welke stappen horen erbij en wat is er nodig om veilig te kunnen werken? Hierdoor is de werkplaats overzichtelijker geworden en kunnen deelnemers gericht aan projecten werken.

Een belangrijke mijlpaal op het erf was het bouwen van een eigen schuilstal voor de dieren. Dit project is volledig ontworpen en getekend binnen Millsveld en de werkplaats. Daarna is de schuilstal stap voor stap gerealiseerd. Het was een groot en zichtbaar project waar deelnemers trots op zijn, omdat het laat zien wat je samen kunt maken als je werk goed voorbereidt en verdeelt.

In juni vond een gemeentelijke controle plaats. De belangrijkste aandachtspunten waren:

- Het opstellen van functieprofielen voor de vrijwilligersfuncties binnen onze zorgboerderij.
- In trajectplannen duidelijker beschrijven hoe het informele netwerk (naasten/mantelzorgers) ondersteuning biedt.
- Bij SMART-doelen beter uitleggen hoe we daar op de zorgboerderij concreet aan werken.

Deze punten zijn opgepakt. We zijn gestart met het beschrijven van vrijwilligersrollen en het verduidelijken van verantwoordelijkheden. Ook hebben we de werkwijze aangescherpt rondom trajectplannen en doelen, zodat beter zichtbaar is hoe begeleiding en deelname aan activiteiten bijdragen aan de doelen van deelnemers.

Wat deelnemers hebben beleefd

Voor deelnemers was 2025 een jaar met meer duidelijkheid en meer mogelijkheden om mee te doen op een manier die bij hen past. Door de strakkere dagstart en betere voorbereiding van materialen konden deelnemers sneller starten met activiteiten. Dat geeft rust en voorkomt "wachten" of zoeken naar spullen. Deelnemers konden vaker direct aan de slag met tuinwerk, dierverzorging, wandelen, creatieve activiteiten of werkplaatsprojecten.

In de werkplaats zijn meer projecten gemaakt. We hebben daarbij bewust gewerkt aan projecten die door meerdere onderdelen heen lopen. Technische werkzaamheden en het zwaardere werk vinden plaats in de werkplaats en bij Millsveld. Bij De Horst kunnen

deelnemers vervolgens meewerken aan de afwerking en de eenvoudige taken. Op die manier kan iedereen bijdragen vanuit eigen mogelijkheden, en ontstaat er een gezamenlijke trots: het eindresultaat is van ons allemaal.

Een opvallende ontwikkeling was de groei van het aantal vrijwilligers: er zijn meer dan tien vrijwilligers bijgekomen. Dat zorgt voor extra aandacht op de groepen en meer ruimte om deelnemers individueel te begeleiden. Deelnemers ervaren hierdoor vaker één-op-één momenten, meer ondersteuning bij activiteiten en meer keuze in wat ze doen.

Naast het dagelijkse ritme waren er ook bijzondere momenten. Bij Millsveld organiseerden we een winterfair waarbij naasten welkom waren. Deelnemers hielpen mee met voorbereidingen en konden laten zien wat zij gemaakt hadden. Ook was er een sponsorwandeling voor een goed doel (zonder namen), wat zorgde voor verbinding en samen iets doen dat ertoe doet. Op 6 september was er een open dag. Deelnemers konden trots laten zien hoe het erf werkt en wat er in de verschillende onderdelen gebeurt.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Zorgaanbod

In 2025 is ons zorgaanbod in de kern gelijk gebleven: gespecialiseerde dagbesteding voor deelnemers met dementie, niet-aangeboren hersenletsel (NAH) of psychische kwetsbaarheid.

Wel hebben wij verdere stappen gezet in het beter organiseren van ons aanbod op één erf, zodat deelnemers in een passende groep en met passende activiteiten kunnen meedoen.

Daarnaast hebben wij in kleine omvang een pilot voortgezet voor deelnemers die via de Participatiewet instromen richting werk of vrijwilligerswerk. Deze pilot is bewust kleinschalig gehouden en nog in opbouw, zodat begeleiding, veiligheid en kwaliteit geborgd blijven.

Situatie op de zorgboerderij

In 2025 zijn op het erf verbeteringen doorgevoerd die bijdragen aan veiligheid, structuur en beleving.

Een belangrijke ontwikkeling was de bouw van een nieuwe schuilstal voor de dieren. Het ontwerp en de tekeningen zijn gemaakt binnen Millsveld en de werkplaats; de realisatie is gezamenlijk uitgevoerd. Dit project gaf deelnemers een duidelijk doel, stimuleerde samenwerking en leverde een zichtbaar eindresultaat op.

In de werkplaats zijn stofafzuigingen geplaatst bij zaagmachines. Deze maatregel volgt uit de RI&E en draagt bij aan een gezondere en veiligere werkomgeving.

Financiering van de zorg

De zorg is in 2025 gefinancierd via de Wmo (gemeentecontracten) en de Wlz (via onderaanneming bij hoofdaanemers). Daarnaast is zorg geleverd aan deelnemers die gebruikmaken van een persoonsgebonden budget (Pgb) als betaaltvorm.

Door langdurige uitval van twee medewerkers en inzet van vervanging waren de personeelskosten tijdelijk hoger. Dit vroeg extra aandacht voor planning en het bewaken van de financiële continuïteit.

Kwaliteitsproces en werkbeschrijving

Wij verbeteren kwaliteit via een vaste cyclus van signaleren, evalueren, aanpassen, vastleggen en opnieuw toetsen. Signalen komen uit de praktijk, evaluaties, de RI&E, interne controles en externe toetsing.

In 2025 hebben wij de intakeprocedure en het traject van aanmelding tot start duidelijker beschreven in onze werkbeschrijving, zodat begeleiders hetzelfde proces volgen. Ook zijn formats voor trajectplannen aangescherpt en sturen wij actiever op tijdige dossiervorming en evaluaties.

In de werkplaats zijn werkafspraken en veiligheidsprotocollen aangescherpt, met nadruk op overzicht, orde en veilig werken. Deze aanpassingen zijn vastgelegd in de werkbeschrijving en bijbehorende checklists.

Aanleiding voor deze wijzigingen waren signalen uit de praktijk, teamoverleggen en de uitkomsten van de gemeentelijke audit. Hiermee hebben wij de kwaliteitscyclus toegepast: bevindingen analyseren, werkwijze aanpassen, vastleggen in het kwaliteitssysteem en vervolgens opnieuw toetsen in de praktijk.

Audit en toetsing

In 2025 is een gemeentelijke audit uitgevoerd op basis van een steekproef van dossiers en werkwijzen.

De belangrijkste inzichten en verbeterpunten waren:

- Vrijwilligersfuncties beter beschrijven met duidelijke profielen en verwachtingen.
- In trajectplannen concreter formuleren hoe het informele netwerk ondersteuning biedt.
- SMART-doelen duidelijker koppelen aan de dagelijkse praktijk op de zorgboerderij.

Deze aandachtspunten zijn opgepakt en verwerkt in onze formats en werkwijzen. Vrijwilligersprofielen zijn aangescherpt, trajectplanformats aangepast en begeleiders zijn geïnstrueerd om doelen concreter te onderbouwen. Hierdoor is de onderbouwing in plannen versterkt en is rolhelderheid vergroot.

Professioneel en ondersteunend netwerk

Wij onderhouden ons netwerk actief met verwijzers en samenwerkingspartners, zoals casemanagement dementie, wijkverpleegkundigen/ouderenverpleegkundigen, Wmo-consulenten, gemeenten en hoofdaanemers in de Wlz-keten.

Dit netwerk zetten wij in bij afstemming rond plaatsingen, evaluaties en situaties waarin extra overleg nodig is. Hierdoor blijft de ondersteuning passend en kunnen wij tijdig bijsturen wanneer dat nodig is.

Blik van buiten

Het kwaliteitskader van de Zorglandbouw vraagt dat wij actief leren van externe partijen.

Naast de gemeentelijke audit hebben wij in 2025 meerdere werkbezoeken ontvangen van zorgprofessionals en initiatiefnemers uit het buitenland. Tijdens deze bezoeken hebben wij expliciet gevraagd om feedback op onze dagstructuur, projectmatige werkwijze en veiligheid in de werkplaats.

Belangrijke leerpunten waren:

- Het belang van een voorspelbare dagstart met duidelijke taakverdeling.
- Het vooraf plannen en voorbereiden van materialen om rust te creëren.
- Het zichtbaar borgen van veiligheid en werkwijzen in de werkplaats.

Deze inzichten sluiten aan bij onze ontwikkelpunten en hebben ons bevestigd in de ingezette koers om meer structuur aan te brengen in dagstart, planning en veiligheid.

De combinatie van formele audit en werkbezoeken helpt ons om kritisch te blijven kijken naar onze organisatie en gericht te blijven verbeteren.

2.3 Algemene conclusies

3.1 Ontwikkelingen met veel invloed

Afgelopen jaar hadden twee ontwikkelingen veel invloed. Ten eerste het langdurig ziekteverzuim binnen het team. Dit vroeg om herverdeling van taken en het inzetten van vervanging. Ten tweede de stap naar meer professionaliteit en structuur. De gemeentelijke audit en de verdere ontwikkeling van de werkplaats maakten zichtbaar waar processen en veiligheid nog strakker moesten worden vastgelegd.

We hebben geleerd dat duidelijke rolverdeling, checklists en vaste afspraken rust geven en fouten voorkomen. Ook merken we dat sturen op tijdige dossiervorming nodig blijft om kwaliteit aantoonbaar te maken.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Wij zijn tevreden over de kwaliteit van onze zorgboerderij en het toepassen van het kwaliteitssysteem. De kwaliteitscyclus werkt: we signaleren verbeterpunten, voeren acties uit en evalueren in het team. Dit levert concreet op dat trajectplannen en doelen duidelijker zijn, en dat veiligheidsafspraken in de werkplaats beter geborgd zijn.

Om dit effectiever te maken gaan we komend jaar meer werkinstructies en handleidingen vastleggen, de overlegstructuur verder standaardiseren en periodiek controleren of dossiers en trajectplannen compleet en actueel zijn.

Ondersteunend netwerk

Wij zijn tevreden over ons ondersteunend netwerk. We hebben korte lijnen met gemeenten (Wmo), hoofdaanemers (Wlz), verwijzers en betrokken zorgprofessionals zoals casemanagers en thuisbegeleiders. Dit netwerk zetten we in voor afstemming over deelnemers, evaluaties en passende ondersteuning. De gemeentelijke audit heeft ons ook geholpen om het netwerk beter zichtbaar te maken in onze trajectplannen (informeel netwerk en inzet daarvan).

Doelstellingen 2025

Doel 2025	Behaald	Toelichting realisatie	Reflectie en vervolg
Millsveld gemiddeld 12 deelnemers per dag	Deels	Gemiddeld 10 deelnemers per dag. Millsveld is uitgebreid naar 5 dagen per week (maandag t/m vrijdag).	De bezetting groeit, maar blijft achter bij de doelstelling. Extra inzet op relatiebeheer met verwijzers is noodzakelijk om de volwassen doelgroep beter te bereiken.
Werkplaats volledig gestructureerd en georganiseerd	Deels	Een medewerker is verantwoordelijk voor structuur, organisatie en veiligheid. Werkafspraken zijn vastgelegd op papier.	De basis staat. Omdat de werkplaats verder wordt ontwikkeld, blijft dit een doorlopend verbeterdoel.
Kantine en toiletten werkplaats realiseren	Deels	Toiletten zijn gerealiseerd. De kantine is nog niet ingericht vanwege prioriteit bij de schuilstal en uitval van een medewerker.	Realisatie kantine wordt doorgeschoven naar volgend jaar.
Nieuwe schuilstal voor dieren realiseren	Ja	De schuilstal is volledig gerealiseerd en in gebruik genomen.	Doel behaald. Dit draagt bij aan dierenwelzijn en kwaliteit van de buitenomgeving.
3 koffiemomenten voor mantelzorgers op Zorgboerderij de Horst	Nee	Geen animo voor	Doe niet behaald
3 koffiemomenten voor mantelzorgers op Millsveld	Ja	Drie bijeenkomsten georganiseerd.	Doel behaald. Dit versterkt betrokkenheid en samenwerking met het netwerk.
Beweegtuin uitbreiden met extra toestellen	Deels	Een zitfiets geplaatst.	Eerste stap gezet. Verdere uitbreiding wordt meegenomen in toekomstplannen.
Trajectplannen verbeteren in FM Zorg	Nee (doorgeschoven)	Besloten over te stappen naar ONS als nieuw ECD.	Verbetering van trajectplannen wordt gerealiseerd binnen ONS in 2026.
Evaluatieformulieren verbeteren en digitaliseren	Nee (doorgeschoven)	In verband met overstap naar ONS niet meer aangepast in FM Zorg.	Nieuwe formulieren worden ontwikkeld en geïntegreerd in ONS.
Werken met duidelijke jaarplanning voor medewerkers	Ja	Jaarplanning opgesteld en gebruikt als sturingsinstrument.	Doel behaald. Dit zorgt voor meer overzicht en structuur.
Coördinatorrollen verder optimaliseren	Deels	Rollen zijn uitgewerkt en beschreven, maar nog niet formeel toegewezen aan medewerkers.	Implementatie en positionering van rollen is speerpunt voor 2026.
Onderzoeken uitbreiding doelgroep	Deels	Proef uitgevoerd met twee deelnemers vanuit de participatiewet (arbeidsfit-traject).	Kansrijke ontwikkeling. Verdere verkenning en structurele inrichting volgen in 2026.

Acties

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

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Doelgroepen

Wij richten ons op mensen met dementie, niet-aangeboren hersenletsel (NAH) en lichte psychische problematiek. Binnen onze organisatie beschikken medewerkers over gerichte kennis, passende scholing en ruime praktijkervaring om deze doelgroepen op professionele wijze te begeleiden.

Onze dagbesteding vindt plaats op één Zorgboerderijlocatie (één erf). Binnen deze locatie werken we met twee dagbestedingsgroepen: de groep De Horst en de groep Millsveld. De groep De Horst is vooral gericht op de oudere doelgroep. De groep Millsveld is opgezet voor een jongere doelgroep met dementie, NAH en/of psychische problematiek. Als blijkt dat een deelnemer niet (meer) past bij de groep Millsveld, bekijken we in overleg of de groep De Horst een passend alternatief is.

Zorgaanbod

Zorgboerderij De Horst biedt dagbesteding in de vorm van groepsbegeleiding. Door de landelijke ligging en het ruime buitenterrein is er daarnaast ruimte voor individuele activiteiten wanneer dit passend is bij de ondersteuningsbehoefte van de deelnemer. Afspraken hierover worden zorgvuldig vastgelegd in het trajectplan, zodat begeleiding, veiligheid en gestelde doelen geborgd zijn.

Zorgzwaarte en ontwikkeling

We merken dat de zorgzwaarte toeneemt. Deelnemers blijven langer thuis wonen met meer gezondheidsproblemen. Ook zien we dat de overgang naar een zorgcentrum soms stagneert door wachtlijsten. Dit vraagt van ons dat we de draagkracht van de groep en het team goed bewaken.

Aantallen deelnemers en uitstroom

Op 1 januari 2025 startten wij met 81 deelnemers. Op 31 december 2025 eindigden wij met 82 deelnemers in totaal.

Horst

Aantal	Uitstroom naar	Reden
5	Overleden	
17	uitstroom naar zorgcentrum	Zorgzwaarte is toegenomen waardoor huis wonen niet meer mogelijk is.
2	andere dagbesteding	1 persoon heeft gekozen voor dagbesteding dichterbij huis. 1 persoon is overgestapt naar dagbehandeling i.v.m. complexere zorgvraag.

Millsveld

Aantal	Uitstroom naar	Reden
4	Zorgcentrum	Zorgzwaarte is toegenomen waardoor thuis wonen niet meer mogelijk is.
1	Dagbehandeling	Overgestapt naar de dagbehandeling i.v.m. complexere zorgvraag.
1	gestopt	Dagbesteding niet haalbaar

Belangrijk om te benoemen is dat we veel verschuivingen zien: deelnemers stromen later in, zitten vaak verder in hun ziekteproces en stromen daardoor ook eerder door naar een andere woonvorm. Dit zorgt ervoor dat er regelmatig ruimte ontstaat voor nieuwe

deelnemers.

Aanpassingen bij groei en schommelingen

We bewaken de groepsgrootte en kwaliteit actief. Voor de groep De Horst hanteren we een maximum van 23 deelnemers per dag. Wekelijks bespreken we in overleg de bezetting en de zorgdruk. Als de zorgdruk toeneemt, zetten we extra medewerkers en/of vrijwilligers in.

Wij zien streng toe op onze in- en uitsluitingscriteria. Bij aanmeldingen vragen we telefonisch goed uit wat de zorgvraag is. Bij twijfel stemmen we af met de verwijzende instantie en, waar nodig, met thuiszorg of andere betrokkenen over verantwoordelijkheden. Als de zorgzwaarte bij deelnemers toeneemt, gaan we in gesprek met familie en andere betrokkenen. Dit zijn soms moeilijke afwegingen, maar nodig om de kwaliteit en veiligheid voor de hele groep te waarborgen.

Financiering en wetgeving

De begeleiding wordt gefinancierd vanuit:

- Wmo (directe contracten met gemeenten of pgb)
- Wlz via onderaanneming bij hoofdaanemers of pgb
- Participatiewet (ontwikkeling richting werkplaats)

Voor Wlz leveren wij zorg als onderaannemer van meerdere hoofdaanemers (onder andere BrabantZorg, Pantein en Bloezem).

Wij bieden begeleiding en geen wonen. Wij leveren geen zorg vanuit de Wzd en/of de Wvvgz.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Wij zien dat deelnemers gemiddeld later instromen in de dagbesteding. Hierdoor is de zorgzwaarte bij aanvang hoger en is de verblijfsduur binnen de dagbesteding korter. Zowel bij Zorgboerderij De Horst als bij Millsveld is vaker sprake van versnelde achteruitgang en doorstroom naar een zorgcentrum. Daarnaast signaleren wij dat mantelzorgers zwaarder belast zijn, wat leidt tot uitbreiding van dagdelen en intensievere afstemming.

Binnen de werkplaats zien wij een toenemende behoefte aan arbeidsmatige activiteiten voor deelnemers met een grotere belastbaarheid, waaronder deelnemers vanuit de Participatiewet.

Deelnemers & Zorgaanbod

De deelnemers passen bij ons zorgaanbod. Onze combinatie van groene omgeving, kleinschalige groepsbegeleiding, duidelijke structuur en arbeidsmatige mogelijkheden sluit aan bij de behoeften van zowel ouderen met dementie en NAH als jongere deelnemers bij Millsveld.

Door niet langer primair op leeftijd te selecteren, maar op zorgbehoefte, belastbaarheid en groepsdynamiek, zorgen wij voor een betere plaatsing en meer maatwerk. De mogelijkheid tot interne doorstroom tussen De Horst en Millsveld draagt bij aan continuïteit van zorg.

Wat wij hebben geleerd

Het afgelopen jaar hebben wij geleerd dat:

- Vroege signalering van achteruitgang essentieel is.
- Snelle evaluatie met familie en betrokken zorgverleners onrust voorkomt.
- Duidelijke in- en uitsluitcriteria helpen bij transparante besluitvorming.
- Arbeidsmatige activiteiten motiverend werken voor deelnemers met een grotere belastbaarheid.
- De belasting van mantelzorgers een belangrijke graadmeter is voor uitbreiding of aanpassing van zorg.

Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding van bovenstaande ontwikkelingen hebben wij:

- Intern overlegmomenten vervroegd bij signalen van achteruitgang.
- Evaluatiegesprekken eerder ingepland.
- De intakeprocedure aangescherpt en standaard een proefperiode ingepland.
- Leeftijd losgelaten als harde plaatsingsgrens.
- De samenwerking tussen De Horst en Millsveld verder versterkt.
- De werkplaats verder gestructureerd met duidelijke werkafspraken en veiligheidsprotocollen.

Wat wij gaan doen

Komend jaar richten wij ons op:

- Verdere professionalisering van signalering en verslaglegging in het nieuwe ECD.
- Blijvende aandacht voor ondersteuning van mantelzorgers.
- Verdere ontwikkeling van de werkplaats als arbeidsmatige tussenstap.
- Gerichte investering in relatiebeheer met verwijzers om passende deelnemers tijdig te bereiken.
- Structurele evaluatie van doelgroep en zorgzwaarte binnen onze kwaliteitscyclus.

Wij blijven werken volgens de PDCA-cyclus en toetsen jaarlijks of onze deelnemers nog passend zijn binnen ons zorgaanbod en of aanpassingen nodig zijn om kwaliteit en continuïteit te waarborgen.

Acties

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

3.3 Personeel

De dagbesteding wordt uitgevoerd door een vast team van 10 medewerkers (bijna 6 FTE). Een groot deel van het team is al meerdere jaren in dienst. Dit zorgt voor continuïteit, stabiliteit en vertrouwdheid voor deelnemers.

In het afgelopen jaar zijn twee nieuwe medewerkers gestart. Eén medewerker heeft de organisatie verlaten vanwege het volgen van een vervolgopleiding. Daarnaast was sprake van twee langdurig zieke medewerkers. Dit is voor het eerst in het 20-jarig bestaan van onze organisatie dat wij met langdurig ziekteverzuim op deze schaal te maken kregen.

Deze situatie had impact op de werkverdeling en werkdruk. Door tijdelijke herverdeling van taken en het aannemen van een extra medewerker is de continuïteit van zorg gewaarborgd. Ondanks deze uitzonderlijke situatie is de begeleiding van deelnemers stabiel gebleven.

Functioneringsgesprekken

Met alle medewerkers is een jaargesprek gevoerd. Vooraf vullen medewerkers een vragenlijst in, die als leidraad dient voor het gesprek. De gespreksverslagen worden vastgelegd.

De gesprekken bieden ruimte voor reflectie op functioneren, samenwerking, werkbelasting en ontwikkelbehoeften.

Ontwikkelingen naar aanleiding van teamwijzigingen en feedback

Uit de gesprekken en teamoverleggen kwamen meerdere verbeterpunten naar voren:

- Betere organisatie van materialen en voorraden.
- Duidelijkere taakverdeling.
- Verbetering van de inrichting en opslagstructuur van werkruimtes.
- Betere afstemming van taken tussen De Horst en Millsveld.

Naar aanleiding hiervan zijn verantwoordelijkheden binnen het team explicieter verdeeld. Medewerkers hebben specifieke aandachtsgebieden toegewezen gekregen, zodat duidelijk is wie aanspreekpunt is voor welk onderdeel. Deze werkwijze vergroot overzicht, eigenaarschap en continuïteit.

Daarnaast is gestart met het uitwerken van functieprofielen om toekomstige personele wisselingen zorgvuldig te begeleiden. Mede gezien de leeftijdsopbouw binnen het team wordt actief ingezet op kennisoverdracht tussen ervaren en nieuwe medewerkers.

Wat wij gaan doen

Komend jaar richten wij ons op:

- Verdere borging van taakverdeling en verantwoordelijkheden.
- Structurele evaluatie van werkdruk en inzetbaarheid.
- Verdere professionalisering van werkprocessen en opslagstructuur.
- Blijvende aandacht voor duurzame inzetbaarheid en kennisoverdracht.

Met deze maatregelen werken wij aan een stabiel, deskundig en toekomstbestendig team.

3.4 Stagiairs

Wij zijn een erkend leerbedrijf via SBB en bieden structureel stageplaatsen aan.

Schooljaar 2024/2025 – 3 stagiairs

- 1 stagiair Maatschappelijke Zorg niveau 2 (november 2024 – juni 2025)
- 2 stagiairs Social Work niveau 5 (september 2024 – juni 2025)

Schooljaar 2025/2026 – 6 stagiairs

- 2 stagiairs Praktijkonderwijs (1 dag per week, gestart november 2025)
- 1 stagiair VMBO snuffelstage (2 weken, november 2025)
- 2 stagiairs Begeleider Zorgboerderij niveau 3 (november 2025 – juni 2026)
- 1 stagiair Ergotherapie (oktober 2025 – juni 2026)
- 1 stagiair Begeleider Zorgboerderij niveau 4 (december 2025 – juni 2026)

Opleidingen, taken en verantwoordelijkheden

De aard van de taken verschilt per opleidingsniveau.

VMBO en snuffelstages

Stagiairs maken kennis met de zorgpraktijk. Zij ondersteunen bij activiteiten, maken contact met deelnemers en helpen bij lichte huishoudelijke taken. Zij dragen geen zelfstandige zorgverantwoordelijkheid.

Praktijkonderwijs

Leerlingen leren praktische vaardigheden in een gestructureerde werkomgeving. Zij ondersteunen bij activiteiten en oefenen arbeidsvaardigheden onder directe begeleiding.

MBO niveau 2 en 3

Stagiairs ondersteunen bij groepsbegeleiding, bereiden activiteiten voor en leren deelnemers observeren. Zij werken altijd onder verantwoordelijkheid van een vaste begeleider.

MBO niveau 4 en HBO

Stagiairs ontwikkelen zich tot beginnend beroepsbeoefenaar. Zij oefenen met het opstellen van (onderdelen van) trajectplannen, voeren begeleidingsgesprekken onder supervisie en nemen deel aan teamoverleggen. De eindverantwoordelijkheid ligt altijd bij een bevoegde medewerker.

Organisatie van begeleiding

Elke stagiair krijgt een vaste stagebegeleider. Vooraf vindt een kennismakingsgesprek plaats waarin wederzijdse verwachtingen worden besproken. Er wordt gewerkt met een vast inwerkprogramma en duidelijke werkafspraken.

Wekelijks vindt een begeleidingsgesprek plaats tussen stagiair en stagebegeleider. Daarnaast zijn er voortgangsgesprekken met de opleiding. De intensiteit van begeleiding wordt afgestemd op het opleidingsniveau en de ontwikkeling van de stagiair.

Evaluatiegesprekken

Met alle stagiairs zijn één of meerdere evaluatiegesprekken gevoerd. Deze gesprekken worden vastgelegd conform de afspraken met de opleiding. Zowel leerdoelen als persoonlijke ontwikkeling komen hierin aan bod.

Ontwikkelingen naar aanleiding van feedback

Uit evaluaties met stagiairs kwam naar voren dat duidelijke structuur, vaste aanspreekpunten en heldere verwachtingen als zeer waardevol worden ervaren. Dit heeft ons bevestigd in het werken met een vast inwerkprogramma en wekelijkse begeleidingsmomenten.

Daarnaast hebben wij:

- De taakverdeling binnen het team rondom stagebegeleiding verduidelijkt.
- Het inwerkdocument geactualiseerd.
- Meer aandacht besteed aan expliciete leerdoelen per opleidingsniveau.

Wij blijven investeren in goede begeleiding van stagiairs, passend bij onze rol als leerbedrijf en bij onze visie op participatie en inclusie.

3.5 Vrijwilligers

Wij werken met 41 vrijwilligers.

- 17 chauffeurs (waarvan 2 gecombineerd chauffeur en dagbesteding)
- 16 vrijwilligers bij Zorgboerderij De Horst
- 8 vrijwilligers bij Millsveld

Gemiddeld worden per week circa 95 uur vrijwilligers ingezet binnen de dagbesteding en 19 uur voor vervoer. Bij extra activiteiten wordt gemiddeld 30 uur extra vrijwilligersinzet gerealiseerd.

Taken en verantwoordelijkheden

Vrijwilligers ondersteunen bij:

- Begeleiding van deelnemers tijdens binnen- en buitenactiviteiten
- Ondersteuning bij de broodmaaltijd
- Tuin- en terreinwerkzaamheden
- Vervoer van deelnemers

Vrijwilligers dragen geen eindverantwoordelijkheid voor zorg. Zij werken altijd onder aansturing van een medewerker. Alle vrijwilligers beschikken over een geldige VOG en ondertekenen een vrijwilligersovereenkomst.

Organisatie van begeleiding

Vrijwilligers hebben een vaste dag of dagdeel en een duidelijk omschreven taak. Nieuwe vrijwilligers starten met een proefperiode, gevolgd door een evaluatiegesprek. Bij chauffeurs rijdt in de beginperiode een medewerker mee ter beoordeling van rijvaardigheid en omgang met deelnemers.

Per dag is één medewerker verantwoordelijk voor de coördinatie van vrijwilligers. Vrijwilligers nemen deel aan de dag-start en ontvangen relevante informatie over deelnemers en activiteiten.

Er is een informatiepakket beschikbaar met uitleg over ziektebeelden en bejegening. Daarnaast kunnen vrijwilligers deelnemen aan scholingsavonden van de Dementievriendelijke Gemeente.

Evaluatiegesprekken

Met alle vrijwilligers zijn evaluatiegesprekken gevoerd. Tijdens deze gesprekken is actief gevraagd naar ervaringen, knelpunten en ondersteuningsbehoeften.

Stabiliteit van het vrijwilligersteam

Het vrijwilligersteam is stabiel. Het merendeel van de vrijwilligers is al meerdere jaren betrokken bij de organisatie. Er is sprake van natuurlijke uitstroom, maar geen grote wisselingen.

Ontwikkelingen naar aanleiding van feedback

Uit evaluaties bleek dat vrijwilligers behoefte hebben aan:

- Duidelijke en tijdige informatie over deelnemers
- Heldere taakafbakening
- Overzicht van het dagprogramma

Naar aanleiding hiervan zijn taken explicieter toegewezen, worden verwachtingen vooraf duidelijk gecommuniceerd en wordt tijdens de dag-start gericht afgestemd.

Wij blijven investeren in goede begeleiding en deskundigheidsbevordering van vrijwilligers, passend bij onze visie op eigen regie van deelnemers en kwalitatieve dagbesteding.

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

Wij beschikken over een stabiel en deskundig team van medewerkers, ondersteund door stagiairs en vrijwilligers. Ondanks uitzonderlijk langdurig ziekteverzuim is de continuïteit van zorg gewaarborgd.

De organisatie groeit en professionaliseert. Dit vraagt om duidelijke taakverdeling, kennisborging en bewuste personeelsplanning.

Wat wij hebben geleerd

Het afgelopen jaar hebben wij geleerd dat:

- Tijdige uitbreiding van formatie noodzakelijk is bij langdurige uitval.
- Duidelijke taakverdeling rust en overzicht geeft.
- Stagebegeleiding kwalitatief goed moet blijven en daarom begrensd moet worden.
- Vrijwilligers behoefte hebben aan vaste overlegmomenten en duidelijke informatie.
- Structurele kennisoverdracht noodzakelijk is gezien de leeftijdsopbouw van het team.

Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding hiervan hebben wij:

- Een extra medewerker aangenomen.
- Taken en verantwoordelijkheden explicieter verdeeld.
- Evaluatiegesprekken met medewerkers en vrijwilligers structureel ingepland.
- Vrijwilligersoverleg ingevoerd (2x per jaar).
- Het aantal stagiairs per groep begrensd.
- Scholing gevolgd over probleemgedrag bij dementie en NAH.
- Alle medewerkers beschikken over een geldige BHV- en EHBO-certificering.

Bevoegd en bekwaam personeel

Alle medewerkers beschikken over een relevante zorgopleiding en worden ingezet passend bij hun deskundigheid.

Binnen het team is kennis aanwezig op het gebied van:

- Dementie
- NAH
- Probleemgedrag
- Groepsbegeleiding
- Signalering van achteruitgang

Alle medewerkers zijn BHV- en EHBO-gecertificeerd.

Wij beschikken over voldoende bevoegd en bekwaam personeel om onze deelnemers veilig en deskundig te begeleiden.

Wat wij gaan doen

Komend jaar richten wij ons op verdere professionalisering en borging:

- Scholing organiseren over het voeren van moeilijke gesprekken (2026).
- Jaarlijks scholingsplan opstellen gericht op doelgroep-specifieke deskundigheid.
- Structurele evaluatie van personele bezetting en werkdruk (minimaal 2x per jaar, vast agendapunt in teamoverleg).
- Maximaal één stagiair per groep per dag inzetten.
- Vrijwilligersoverleg twee keer per jaar blijven organiseren.
- Jaarlijkse evaluatiegesprekken met alle vrijwilligers blijven voeren.

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

Opleidingsdoel 2025	Leerdoel	Status	Afgerond
EHBO herhalingscursus	Bekwaam blijven handelen bij medische noodsituaties	Gehaald	Ja
BHV herhalingscursus	Veilig kunnen handelen bij calamiteiten	Gehaald	Ja
Scholing probleemgedrag en NAH	Herkennen en adequaat omgaan met gedragsveranderingen	Gehaald	Ja
Uitleg spellen beweegtuin	Verantwoord inzetten van beweegtoestellen	Gehaald	Ja
Bijwonen Alzheimercafé, Café Brein, Jungheimercafé	Vergroten kennis regionale ontwikkelingen en doelgroep	Gehaald	Ja
Creatieve workshops	Verdiepen en vernieuwen activiteitenaanbod	Niet behaald	Nee
Training dementievriendelijk voor vrijwilligers	Vergroten kennis en passende bejegening bij dementie	Niet behaald	Gepland 2026

Uitgevoerde opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten

- Alle medewerkers hebben scholing gevolgd over probleemgedrag en omgaan met NAH.
- Vrijwel alle medewerkers hebben hun EHBO- en BHV-certificering behaald of herhaald. Eén medewerker kon door langdurige ziekte niet deelnemen.
- Deelname aan regionale kennisbijeenkomsten (Alzheimercafé, Café Brein, Jungheimercafé).
- Deelname aan werkgroepen en intervisie (Dementievriendelijke Gemeente, Netwerk 100 regio Nijmegen, netwerkbijsessies dagbesteding).
- Eén medewerker volgt een online cursus diervoorzorging.
- Casuïstiekbespreking tijdens teamoverleggen.
- Verdieping in wetenschappelijke literatuur over jonge mensen met dementie en NAH en kennisoverdracht binnen het team.

Alle afgeronde scholingen zijn met goed gevolg doorlopen.

Niet behaalde opleidingsdoelen

- Creatieve workshops zijn niet gerealiseerd. Inspiratie voor activiteiten is informeel opgedaan, maar er is geen gestructureerde scholing gevolgd.
- De training "Dementievriendelijk" voor vrijwilligers is doorgeschoven naar voorjaar 2026.

Evaluatie deskundigheid

Wij beoordelen dat wij beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om onze deelnemers veilig en deskundig te begeleiden. De basisdeskundigheid op het gebied van dementie, NAH, probleemgedrag en veiligheid is op orde.

Tegelijkertijd zien wij dat verdere ontwikkeling wenselijk is op het gebied van:

- Het voeren van moeilijke gesprekken.
- Verdere verdieping in doelgroep-specifieke begeleiding.
- Scholing van vrijwilligers op het gebied van dementie.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Voor het begeleiden van onze deelnemers is specifieke deskundigheid noodzakelijk op het gebied van:

- Dementie, inclusief jonge mensen met dementie
- Niet-aangeboren hersenletsel (NAH)
- Probleemgedrag en gedragsveranderingen
- Groepsbegeleiding en signalering van achteruitgang
- Communicatie met mantelzorgers en het voeren van moeilijke gesprekken
- Arbeidsmatige begeleiding binnen de werkplaats
- Veilig handelen bij calamiteiten (BHV en EHBO)
- Digitale vaardigheden in verband met het werken in het nieuwe ECD (ONS)

Daarnaast is creativiteit in het activiteitenaanbod belangrijk om deelnemers te blijven activeren en stimuleren, passend bij hun mogelijkheden en belastbaarheid.

Deze kennis en vaardigheden zijn nodig omdat deelnemers gemiddeld later instromen, de zorgzwaarte toeneemt en begeleiding steeds professioneler en beter onderbouwd moet plaatsvinden.

Opleidingsdoelen voor de komende jaren

Voor de komende jaren richten wij ons op:

- Verdere verdieping in doelgroep-specifieke begeleiding (dementie en NAH).
- Versterking van communicatieve vaardigheden, met name het voeren van moeilijke gesprekken.
- Scholing van vrijwilligers in dementievriendelijke benadering.
- Borging van veiligheid en bekwaamheid (EHBO en BHV).
- Versterking van digitale vaardigheden en methodisch werken in het nieuwe ECD (ONS).
- Verdieping in creatieve en activerende werkvormen.
- Het structureel werken met een jaarlijks scholingsplan waarin opleidingsbehoeften, prioriteiten en evaluatie worden vastgelegd.

De volgende opleidingsdoelen uit 2025 zijn niet gerealiseerd en worden doorgeschoven naar 2026:

- Training "Dementievriendelijk" voor vrijwilligers.
- Creatieve workshops gericht op activerende werkvormen.

Scholing komend jaar

Voor komend jaar staat de volgende scholing gepland:

- EHBO herhalingscursus voor alle medewerkers.
- BHV herhalingscursus voor alle medewerkers.
- Training "Dementievriendelijk" voor vrijwilligers.
- Training "Leren werken met ONS" voor alle medewerkers.
- Scholing "Moeilijke gesprekken voeren" voor medewerkers.
- Minimaal één creatieve workshop of scholing gericht op activerende werkvormen.
- E-learning SBB praktijkbegeleider voor betrokken stagebegeleiders.
- Deelname aan Café Brein, Alzheimercafé en Jungheimercafé ter kennisverdieping en netwerkontwikkeling.
- Opstellen en vaststellen van een jaarlijks scholingsplan.

Met deze opleidingsactiviteiten borgen wij dat wij beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om onze deelnemers veilig, deskundig en toekomstgericht te begeleiden.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Wij kunnen concluderen dat scholing en deskundigheidsbevordering structureel onderdeel zijn van onze organisatie. De basisdeskundigheid op het gebied van veiligheid (EHBO en BHV) en doelgroep-specifieke begeleiding is op orde.

Het afgelopen jaar heeft laten zien dat scholing effectiever is wanneer deze direct aansluit bij de praktijk en structureel wordt geëvalueerd.

Proces van scholing en ontwikkeling

Binnen onze organisatie hanteren wij de volgende cyclus:

1. In kaart brengen van opleidingsbehoefte
Scholingsbehoefte wordt geïnventariseerd tijdens functioneringsgesprekken, vrijwilligersgesprekken en teamoverleggen. Daarnaast volgt Jelle ontwikkelingen binnen het vakgebied en bespreekt deze in het team.
2. Stellen van doelen
Op basis van de inventarisatie worden concrete opleidingsdoelen vastgesteld op team- en individueel niveau.
3. Volgen van training
Medewerkers en vrijwilligers nemen deel aan relevante scholing en netwerkbijeenkomsten.
4. Evalueren
Tijdens teamoverleggen en evaluatiegesprekken wordt besproken of scholing heeft bijgedragen aan kennis en vaardigheden.
5. Vaststellen van nieuwe behoeften
Op basis van evaluatie worden nieuwe opleidingsdoelen geformuleerd.

Deze werkwijze sluit aan bij de PDCA-cyclus en borgt dat scholing onderdeel is van continue kwaliteitsverbetering.

Wat wij hebben geleerd

Het afgelopen jaar hebben wij geleerd dat:

- Praktijkgerichte scholing (zoals probleemgedrag bij dementie en NAH) direct toepasbaar is.
- Scholingsdoelen realistisch gepland moeten worden om uitvoerbaar te blijven.
- Evaluatie van scholing expliciet moet plaatsvinden om kennis daadwerkelijk te borgen.
- Structurele vastlegging van opleidingsdoelen helpt bij het bewaken van voortgang.

De meeste leerdoelen zijn behaald. Twee opleidingsdoelen (creatieve workshops en training dementievriendelijk voor vrijwilligers) zijn niet gerealiseerd en worden doorgeschoven naar 2026.

Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding hiervan hebben wij:

- Scholing structureel opgenomen in evaluatiegesprekken.
- Besloten om jaarlijks een scholingsplan op te stellen.
- De planning van scholingsactiviteiten concreter gemaakt.
- Het scholingsproces expliciet gekoppeld aan onze kwaliteitscyclus.

Wat wij nog gaan doen

Komend jaar richten wij ons op:

- Het opstellen en vaststellen van een jaarlijks scholingsplan.
- Uitvoering van de doorgeschoven opleidingsdoelen.
- Scholing in het werken met het nieuwe ECD-systeem (ONS) ter voorbereiding op de overstap.
- Versterking van communicatieve vaardigheden binnen het team.

Acties

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

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

De gestelde begeleidingsdoelen sluiten over het algemeen goed aan bij wat wordt gerealiseerd. De doelen worden in overleg met de deelnemer en diens vertegenwoordiger opgesteld en zijn SMART geformuleerd. Hierdoor zijn zij realistisch en uitvoerbaar.

Er is geen sprake van structurele over- of onderplanning. Binnen de doelgroep ouderen (Zorgboerderij De Horst) blijven doelen vaak gericht op behoud van functioneren, structuur in de week en ontlasting van de mantelzorger. Deze doelen zijn doorgaans stabiel en worden minder vaak tussentijds aangepast.

Binnen de jongere doelgroep (Millsveld) is de ondersteuningsvraag vaker dynamisch. Hier worden doelen regelmatig tussentijds bijgesteld, bijvoorbeeld bij veranderingen in belastbaarheid, gedrag of ontwikkelperspectief. Deze bijstellingen vinden plaats in overleg met deelnemer, familie en betrokken disciplines.

Zichtbare effecten van de begeleiding

In de evaluaties zien wij de effecten van de ingezette begeleiding terug. Deze uit zich onder andere in:

- Behoud of verbetering van structuur in het dagelijks leven.
- Stabilisatie van functioneren.
- Vergroting van zelfvertrouwen en sociale participatie.
- Ontlasting van mantelzorgers.
- Tijdige signalering van achteruitgang.

Met name bij ouderen zien wij dat de begeleiding bijdraagt aan het langer verantwoord thuis kunnen blijven wonen. Bij jongere deelnemers zien wij vaker ontwikkelgerichte effecten, zoals groei in sociale vaardigheden en activering.

Wij zijn tevreden over deze trends. Zij bevestigen dat onze begeleiding aansluit bij de ondersteuningsvraag. Er is geen aanleiding voor ingrijpende aanpassingen, wel blijven wij inzetten op maatwerk en flexibiliteit.

Onderwerpen tijdens evaluaties

Tijdens evaluatiegesprekken worden systematisch de volgende onderwerpen besproken:

- De voortgang op de gestelde doelen.
- De ervaring van de deelnemer met de dagbesteding.
- Veranderingen in functioneren, gedrag of belastbaarheid.
- Zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie.
- Betrokkenheid en belasting van mantelzorgers.
- Passendheid binnen de insluitcriteria.
- Eventuele verbeterpunten in begeleiding of samenwerking.

Frequentie van evaluatiegesprekken

Met alle deelnemers is minimaal één evaluatiegesprek per jaar gevoerd.

Bij deelnemers met een Wlz-indicatie zijn minimaal twee evaluatiegesprekken per jaar gevoerd, conform de geldende norm. Indien de

situatie daarom vraagt, vinden extra evaluatiemomenten plaats.

Proces van plannen, uitvoeren en bijstellen

Het proces van plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en het aanpassen van begeleidingsplannen verloopt conform de norm.

- Evaluatiemomenten worden tijdig ingepland en bewaakt.
- Gesprekken worden gevoerd door de Eerste Verantwoordelijke (EV'er).
- De uitkomsten worden vastgelegd in het deelnemersdossier.
- Instemming van de deelnemer en/of vertegenwoordiger wordt vastgelegd.
- Indien nodig worden doelen en afspraken direct aangepast in het trajectplan.

Door deze werkwijze werken wij volgens de kwaliteitscyclus (plan – do – check – act) en blijft het begeleidingsplan actueel en passend bij de ondersteuningsvraag.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

De evaluaties laten zien dat de gestelde begeleidingsdoelen over het algemeen realistisch zijn en aansluiten bij wat wordt gerealiseerd. Er is geen sprake van structurele over- of onderplanning.

Binnen de doelgroep ouderen blijven doelen vaak gericht op behoud van functioneren en ontlasting van mantelzorgers. Deze doelen zijn stabiel en vragen beperkte bijstelling.

Binnen de jongere doelgroep (Millsveld) worden doelen vaker tussentijds aangepast. De ondersteuningsvraag is hier dynamischer. Dit vraagt om flexibiliteit in planning en frequenter evalueren.

De effecten van begeleiding zijn zichtbaar in stabilisatie van functioneren, structuur in het dagelijks leven, ontwikkeling van sociale vaardigheden en ontlasting van het netwerk.

Wij zijn tevreden over deze trends. Zij bevestigen dat onze begeleiding passend en doelgericht is.

Leerpunten en verbeterpunten in het evaluatieproces

Uit het afgelopen jaar zijn de volgende leerpunten naar voren gekomen:

- Evaluaties moeten flexibel blijven en niet alleen een vast jaarlijks moment zijn.
- Doelen kunnen nog scherper en concreter (SMART) worden geformuleerd.
- Voorafgaand contact met familie en casemanager verbetert de kwaliteit van het gesprek.
- De evaluatieplanning moet blijvend actief bewaakt worden.

Doorgevoerde verbeteringen

Naar aanleiding hiervan hebben wij:

- Een vast evaluatieschema ingevoerd en volledig geïmplementeerd.
- Evaluaties structureel opgenomen in het planningssysteem.
- Actieve monitoring ingericht op tijdige uitvoering.
- Het vooraf toesturen van trajectplan en evaluatieformulier standaard gemaakt.
- Bij de intake explicieter aandacht voor verwachtingen en haalbare doelen opgenomen.
- Het tussentijds bijstellen van begeleidingsplannen versneld wanneer signalen daarom vragen.

Aanpassing van bijbehorende processen

De conclusies uit evaluaties hebben geleid tot aanscherping van:

- De intake: verwachtingen en haalbaarheid worden explicieter besproken.
- Het formuleren van SMART-doelen.
- De snelheid waarmee begeleidingsplannen worden aangepast bij veranderingen.
- De interne afstemming tussen EV'er en coördinator bij complexe situaties.

Hiermee is het evaluatieproces nauwer verbonden met intake en planvorming.

Wat wij nog gaan doen

Komend jaar richten wij ons op:

- Verdere aanscherping van SMART-doelstellingen.
- Versterking van gezamenlijke evaluaties met deelnemer, familie en casemanager.
- Structurele controle op naleving van evaluatiefrequentie.
- Verdere optimalisering van verslaglegging in het nieuwe ECD (ONS).

Acties

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

5.3 Inspraakmomenten

Wij vinden inspraak essentieel voor passende en betekenisvolle dagbesteding. In 2025 hebben op verschillende momenten inspraakbijeenkomsten plaatsgevonden met deelnemers en mantelzorgers.

Deelnemersoverleg Millsveld

In 2025 heeft het structurele deelnemersoverleg bij Millsveld plaatsgevonden op:

- 14 april 2025
- 7 oktober 2025

Het overleg vond plaats in groepsvorm met agenda. Deelnemers waren vertegenwoordigd; medewerkers waren aanwezig in een begeleidende en faciliterende rol.

Onderwerpen werden zowel door deelnemers als door medewerkers aangedragen. Deelnemers brachten onder andere in:

- begin- en pauzetijden
- taakverdeling en werkzaamheden
- het voeren van de dieren
- verkoop van zelfgemaakte producten
- hygiëne bij dierverzorging

Medewerkers brachten in:

- ontwikkelingen binnen het bedrijf
- feestdagen en sluitingsmomenten
- gezamenlijke opruimmomenten

Wat kwam eruit?

In algemene zin bleek dat deelnemers behoefte hebben aan:

- duidelijke structuur in begintijden
- vaste taakverdeling
- helderheid over verantwoordelijkheden

Acties die zijn aangemaakt

Naar aanleiding van deze overleggen zijn onder andere de volgende acties uitgevoerd:

- Invoering van een vaste starttijd van 10.15 uur
- Werken met vaste taken per deelnemer
- Opstellen van protocollen voor dieren voeren
- Inrichten van een vaste plek voor diervoer
- Structureel gezamenlijk opruimen aan het einde van de dag
- Nadrukkelijker naleven van hygiëneregels

Van ieder overleg zijn notulen opgesteld. Actiepunten zijn vastgelegd en de voortgang is bewaakt in het teamoverleg.

Tafelgesprekken Zorgboerderij De Horst

Bij De Horst zijn in 2025 twee laagdrempelige tafelgesprekken georganiseerd:

- 22 mei 2025
- 19 november 2025

Deelnemers waren vertegenwoordigd in kleine groepen. Gezien de cognitieve belastbaarheid van de doelgroep is gekozen voor een eenvoudige en overzichtelijke gespreksvorm.

Onderwerpen die aan bod kwamen:

- eten en drinken
- vervoer
- dagindeling
- activiteiten

De meeste onderwerpen werden aangedragen door medewerkers, waarna deelnemers hun mening konden geven.

Wat kwam eruit?

In algemene zin bleek dat deelnemers vooral waarde hechten aan rust, voorspelbaarheid en herkenbaarheid in de dagstructuur.

Er zijn geen grote beleidswijzigingen voortgekomen uit deze gesprekken, maar signalen zijn meegenomen in de dagelijkse begeleiding.

Mantelzorgers – koffiemomenten Millsveld

In 2025 zijn twee koffiemomenten georganiseerd:

- 3 juni 2025 (8 mantelzorgers aanwezig)
- 12 november 2025 (4 mantelzorgers aanwezig)

Tijdens deze bijeenkomsten werden ervaringen gedeeld over:

- belasting in de thuissituatie
- communicatie
- ontwikkeling van de deelnemer

Belangrijkste uitkomst was waardering voor de korte communicatielijnen en de behoefte aan praktische afstemming.

Aandachtspunten zijn besproken in het teamoverleg en waar nodig verwerkt in individuele begeleiding.

Inloopmiddag De Horst

In maart en december 2025 is een inloopmiddag georganiseerd voor familie. Ondanks aankondiging via de nieuwsbrief was er geen opkomst.

In 2026 onderzoeken wij opnieuw of er behoefte is aan een passende vorm van ontmoeting.

Open dag – 6 september 2025

Op zaterdag 6 september 2025 organiseerden wij een open dag met circa 300 bezoekers.

Naast een informatief karakter had deze dag ook een inspraakfunctie. In persoonlijke gesprekken met deelnemers en familieleden zijn signalen opgehaald over:

- sfeer en begeleiding
- activiteitsaanbod
- beleving van veiligheid

Deze signalen zijn besproken in het team en waar relevant meegenomen in verbeteracties.

Cliëntenraad

In 2025 hebben wij gewerkt aan de oprichting van een cliëntenraad conform de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018. De medezeggenschapsregeling en het reglement zijn opgesteld. De eerste officiële bijeenkomst vindt plaats in maart 2026.

Algemene reflectie

De inspraakmomenten in 2025 laten zien dat deelnemers vooral behoefte hebben aan structuur, duidelijkheid en voorspelbaarheid. Mantelzorgers waarderen de korte communicatielijnen en directe afstemming.

Inspraak leidt bij ons vooral tot praktische verbeteringen in dagindeling, taakverdeling en werkafspraken. Alle aandachtspunten worden vastgelegd en besproken in het team. Waar nodig worden afspraken aangepast en teruggekoppeld aan betrokkenen.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Uit de inspraakmomenten met deelnemers en mantelzorgers in 2025 trekken wij de volgende conclusies:

- Deelnemers ervaren voldoende ruimte om praktische zaken rondom dagindeling, activiteiten en werkzaamheden te bespreken.
- Praktische verbeterpunten worden snel opgepakt binnen het team.
- De behoefte aan formele inspraakmomenten bij mantelzorgers van De Horst is beperkt.
- Informele en laagdrempelige vormen van overleg (zoals koffiemomenten bij Millsveld) werken beter dan open inloopmomenten.
- Direct persoonlijk contact wordt door mantelzorgers als meest waardevol ervaren.

Wij concluderen dat inspraak binnen onze organisatie vooral effectief is wanneer deze laagdrempelig, persoonlijk en gekoppeld aan bestaande contactmomenten plaatsvindt.

Leerpunten en verbeterpunten

Uit 2025 zijn de volgende leerpunten naar voren gekomen:

- Een open inloopmoment zonder gerichte uitnodiging leidt niet tot deelname.
- Mantelzorgers hebben behoefte aan persoonlijk contact in plaats van formele bijeenkomsten.
- Inspraakmomenten moeten actief worden begeleid om deelnemers te stimuleren hun mening te geven.
- De inrichting van een formele cliëntenraad vraagt meer voorbereiding dan vooraf ingeschat.

Wat wij hebben aangepast

Naar aanleiding van deze inzichten hebben wij:

- Besloten bij De Horst te starten met begeleide koffiemomenten overdag.
- Extra personele inzet georganiseerd zodat een medewerker het gesprek actief kan begeleiden.
- De verantwoordelijkheid expliciet belegd bij de EV'ers.
- Vastgelegd dat signalen structureel worden teruggekoppeld aan de leiding en besproken in teamoverleg.
- Voorbereidende stappen gezet voor het oprichten van een cliëntenraad.

De eerste officiële vergadering van de cliëntenraad heeft plaatsgevonden in maart 2026.

Wat wij nog gaan doen

Komend jaar richten wij ons op:

- Structureel organiseren van koffiemomenten bij De Horst.
- Persoonlijke uitnodiging van mantelzorgers door EV'ers.
- Vast format voor verslaglegging van inspraakmomenten.
- Jaarlijkse evaluatie van de werking van de cliëntenraad.
- Actieve terugkoppeling van genomen besluiten naar deelnemers.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

De tevredenheidsmeting heeft plaatsgevonden in november 2025.

Methode

Wij hebben gebruikgemaakt van een schriftelijke en digitale vragenlijst. De vragenlijst kon online worden ingevuld. Indien dit niet mogelijk was, kon een papieren versie worden ingevuld.

De vragenlijst is anoniem afgenomen.

De meting bestond uit gesloten vragen met een 5-puntsschaal (van zeer ontevreden tot zeer tevreden), aangevuld met open vragen voor toelichting en verbeterpunten.

Aantal uitgezette vragenlijsten en respons

Millsveld

- 30 vragenlijsten uitgezet
- 17 reacties ontvangen
- Responspercentage: 57%

Zorgboerderij De Horst

- 52 vragenlijsten uitgezet
- 39 reacties ontvangen
- Responspercentage: 75%

De respons kan als representatief worden beschouwd.

Onderwerpen in de meting

De volgende thema's zijn uitgevraagd:

- Kwaliteit van begeleiding, sfeer en activiteiten
- Communicatie en organisatie
- Aansluiting bij behoeften van deelnemer en mantelzorger
- Deskundigheid en betrokkenheid medewerkers
- Effect van de dagbesteding (meerkeuze)
- Ervaren knelpunten
- Verbeterpunten
- Reden van keuze voor de locatie
- Aanbevelingsvraag (Net Promoter Score-achtig)

Algemene uitkomsten

Millsveld

De kwaliteit van dagbesteding, communicatie, deskundigheid en betrokkenheid worden overwegend als goed tot zeer goed beoordeeld.

Het effect van Millsveld wordt met name ervaren op:

- Sociale contacten
- Deelname aan de maatschappij
- Ontlasting van de partner/mantelzorger
- Verbeterde kwaliteit van leven

Er zijn geen structurele verbeterpunten naar voren gekomen.

Zorgboerderij De Horst

Ook hier worden begeleiding, sfeer, activiteiten en communicatie als goed tot zeer goed beoordeeld.

Het effect wordt vooral gezien op:

- Kwaliteit van leven
- Sociale contacten
- Structuur in de week

De belangrijkste reden om voor De Horst te kiezen is de unieke locatie: de groene omgeving, het buiten zijn, de ruimte en de dieren.

Verbeterpunten

Bij De Horst zijn twee concrete aandachtspunten genoemd:

- Het ophaalmoment rond 16.00 uur wordt soms als chaotisch ervaren.
- Er is behoefte aan een nieuwsbrief met updates.

Conclusie

De tevredenheidsmeting laat zien dat deelnemers en mantelzorgers de kwaliteit van begeleiding, communicatie en sfeer hoog waarderen.

De resultaten bevestigen dat onze kernwaarden – persoonlijke benadering, groene omgeving en deskundige begeleiding – worden herkend.

De genoemde verbeterpunten zijn praktisch van aard en bieden concrete aanknopingspunten voor verdere optimalisatie.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Uit de tevredenheidsmeting van november 2025 trekken wij de volgende conclusies:

- De algemene tevredenheid onder deelnemers en mantelzorgers is hoog.
- De kernwaarden van onze organisatie worden herkend: persoonlijke benadering, vriendelijke en betrokken medewerkers, een veilige sfeer en een groene omgeving.
- Het grote terrein, het buiten zijn, de dieren en de diversiteit aan activiteiten worden expliciet gewaardeerd.
- Bij Millsveld wordt de meerwaarde van het werken en verblijven met leeftijdsgenoten duidelijk benoemd.
- De begeleiding wordt als deskundig en betrokken ervaren.
- De dagbesteding draagt zichtbaar bij aan kwaliteit van leven, sociale contacten en ontlasting van mantelzorgers.

De resultaten bevestigen dat onze visie en werkwijze in de praktijk aansluiten bij de behoeften van onze doelgroep.

Leerpunten en verbeterpunten

Uit de meting zijn de volgende aandachtspunten naar voren gekomen:

- Behoeftte aan regelmatige communicatie via een nieuwsbrief.
- Ophaalmoment rond 16.00 uur wordt soms als onrustig ervaren (Zorgboerderij De Horst).

Hoewel deze punten niet structureel of zwaarwegend zijn, nemen wij ze serieus als onderdeel van continue kwaliteitsverbetering.

Wat wij al hebben gedaan

- Besloten om per kwartaal een nieuwsbrief te versturen.
- Interne bespreking gevoerd over het ophaalmoment.
- Afspraken gemaakt over meer spreiding en duidelijke rolverdeling bij vertrek.

Wat wij nog gaan doen

- Structurele invoering van een kwartaalnieuwsbrief.
- Evaluatie van het ophaalmoment in Q2 2026.
- In de volgende tevredenheidsmeting expliciet toetsen of deze verbeterpunten effect hebben gehad.

Conclusie

De tevredenheidsmeting bevestigt dat onze begeleiding inhoudelijk sterk staat en dat onze groene, kleinschalige werkomgeving wordt gewaardeerd. De verbeterpunten zijn praktisch van aard en worden actief opgepakt.

De uitkomsten geven geen aanleiding tot beleidswijzigingen, maar wel tot gerichte optimalisatie van communicatie en logistiek.

Acties

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

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

In 2025 zijn de volgende categorieën incidenten gemeld:

- 6 valincidenten
- 1 medicatiefout
- 1 gedragsincident
- 1 dierenincident (kattenbeet)
- 1 botsing tegen glaswand

Er zijn geen structurele patronen van ernstig letsel of herhaalde systeemfouten vastgesteld.

1. Valincidenten (6 meldingen)

Soort oorzaak

- Omgevingsfactoren (obstakels, stoelpoot, rol gaas)
- Verminderde mobiliteit
- Onverklaarbaar evenwichtsverlies

Directe acties

- Controle op letsel
- Familie geïnformeerd
- Registratie in ECD
- Indien nodig 112 gebeld (1 incident)

Nazorg

- Observatie
- Wondverzorging
- Medische behandeling waar nodig
- Terugkoppeling aan familie

Analyse en beoordeling

Er is conform protocol gehandeld.

Bij één incident (hoofdletsel) is adequaat opgeschaald.

Wat hebben we geleerd?

- Blijvende alertheid op obstakels is noodzakelijk.
- Visuele markeringen kunnen helpen (glaswand).

- Buiten- en stalomgeving vraagt extra risicobewustzijn.

Verbetermaatregelen

- Obstakels direct verwijderd.
- Glaswand voorzien van markering.
- Team opnieuw gewezen op omgevingscheck bij dagstart.

2. Medicatiefout (1 melding)

Oorzaak

Procesfout – medicatie te laat toegediend.

Directe actie

- Contact met echtgenote
- In overleg medicatie alsnog toegediend
- Registratie in ECD

Nazorg

- Monitoring cliënt
- Bespreking in teamoverleg

Beoordeling

Er is transparant gehandeld en familie direct geïnformeerd.
Procesafwijking is serieus genomen.

Wat geleerd?

- Medicatiecheck moet extra geborgd worden.

Verbetermaatregel

- Herinnering medicatiecontrole in dagstart.
- Aandachtspunt opgenomen in teamoverleg.

3. Gedragsincident (1 melding)

Oorzaak

Ziektegerelateerd gedrag (cognitieve problematiek).

Directe actie

- Gesprek met cliënt
- Bespreking met betrokkenen
- Registratie

Nazorg

- Extra alertheid binnen team

Beoordeling

Correct gehandeld volgens begeleidingsafspraken.

Leerpunt

Gedrag blijft ziektegebonden en vraagt voortdurende professionele benadering.

4. Dierenincident (kattenbeet – 1 melding)

Oorzaak

Onvoorspelbaar diergedrag bij voeren.

Directe actie

- Wondverzorging
- Huisarts
- Antibiotica en tetanus

Nazorg

- Contact met familie
- Observatie wondgenezing

Beoordeling

Adequaat medisch gehandeld.

Leerpunten

- Extra instructie bij voeren dieren.
- Begeleiding altijd dichtbij bij voedselmomenten.

Verbetermaatregel

- Aanscherping instructie dieren voeren.

5. Botsing tegen glaswand (1 melding)

Oorzaak

Onvoldoende zichtbaarheid glasdeur.

Directe actie

- Controle op letsel
- Familie geïnformeerd

Verbetermaatregel

- Stickers aangebracht op glaswand.

Trendanalyse

- Geen structurele herhaling van ernstige incidenten.
- Meeste meldingen betreffen valincidenten, passend bij doelgroep met verminderde mobiliteit.
- Geen patroon van nalatigheid of structurele procesfouten.
- Medicatie-incident is een eenmalige procesafwijking.

Conclusie veiligheid

Er is in alle gevallen adequaat en volgens protocol gehandeld. Incidenten worden tijdig gemeld, geanalyseerd en opgevolgd.

De aard en frequentie van incidenten passen bij de doelgroep en de setting van dagbesteding in een landelijke omgeving.

Er zijn geen signalen die aanleiding geven tot beleidswijziging. Wel blijven wij inzetten op:

- Preventie van vallen
- Strikte medicatiecontrole
- Aandacht voor veilige omgang met dieren
- Omgevingsveiligheid

6.2 Medicatie

Melding 1 – Medicatie één uur te laat toegediend

Soort incident

Afwijking in toedieningstijd van medicatie (één uur te laat). Het betrof geen risicovolle medicatie.

Analyse

Het incident is gemeld via de MIC-procedure en geregistreerd in het ECD. De analyse is uitgevoerd door de directie conform de interne meldprocedure.

Uit de analyse bleek dat sprake was van een menselijke fout binnen het dagelijkse werkproces. Door drukte in de ochtendroutine is de medicatiecontrole later uitgevoerd dan gepland. Er was geen sprake van een systeemfout, onduidelijke instructie of onjuist medicatieschema.

Directe actie

- Contact opgenomen met de echtgenote van de deelnemer.
- In overleg is de medicatie alsnog toegediend.
- Registratie van het incident in het ECD.
- Controle van het medicatieschema op juistheid.

Nazorg

- De deelnemer is gedurende de dag geobserveerd.
- Er zijn geen klachten of gezondheidsrisico's geconstateerd.
- Het incident is besproken in het teamoverleg ter bewustwording.

Beoordeling van het handelen

Er is transparant en zorgvuldig gehandeld. De familie is direct geïnformeerd en er is in overleg correct vervolg gegeven. Er zijn geen nadelige gevolgen geweest voor de deelnemer.

Leerpunten

Uit dit incident blijkt dat medicatiemomenten extra aandacht vragen op momenten van drukte of afwijking van de standaard dagstructuur. Hoewel het risico in dit geval beperkt was, bevestigt het belang van vaste controle- en herinneringsmomenten binnen het team.

Verbetermaatregelen

Naar aanleiding van het incident zijn de volgende maatregelen genomen:

- Medicatiecontrole expliciet benoemd tijdens de dagstart.
- Extra herinneringsmoment opgenomen in de ochtendroutine.
- Aandachtspunt structureel besproken in teamoverleg.
- Periodieke controle op naleving van het medicatieprotocol.

Conclusie

Het incident had geen medische gevolgen en is zorgvuldig afgehandeld. De melding heeft geleid tot extra borging van het medicatieproces. Hiermee versterken wij de veiligheid en bewustwording rondom medicatieverstrekking.

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

Uit de incidentmeldingen van 2025 trekken wij de volgende conclusies:

- Het incidentmeldsysteem in het ECD functioneert laagdrempelig en wordt actief gebruikt.
- De meeste meldingen betreffen valincidenten, passend bij de doelgroep met verminderde mobiliteit.
- Er zijn geen structurele patronen van ernstige of herhaalde systeemfouten vastgesteld.
- Er is in alle gevallen adequaat en volgens protocol gehandeld.
- Incidenten worden tijdig gemeld, geanalyseerd en besproken.

Wij constateren dat de aard en frequentie van de meldingen passen bij een activerende dagbestedingssetting in een groene en dynamische omgeving.

Leerpunten en verbeterpunten

Uit de meldingen komen de volgende aandachtspunten naar voren:

- Valrisico blijft een structureel aandachtspunt.
- Omgevingsveiligheid vraagt voortdurende alertheid (obstakels, glaswand, stalomgeving).
- Medicatiecontrole moet strikt worden bewaakt.
- Begeleiding bij dierv verzorging vereist duidelijke instructies.
- Activeren en veiligheid blijven een spanningsveld in professionele afweging.

Wij realiseren ons dat niet alle incidenten volledig te voorkomen zijn, maar dat risicobewust handelen essentieel blijft.

Wat wij hebben gedaan

Naar aanleiding van de meldingen hebben wij:

- Obstakels direct verwijderd uit werk- en loopruimtes.
- Glaswanden voorzien van zichtbare markering.
- Dierv verzorgingsinstructies aangescherpt.
- Medicatie-incident besproken in teamoverleg.
- Extra aandacht besteed aan omgevingscheck tijdens dagstart.
- Familie en netwerk steeds actief betrokken bij valrisico-afwegingen.
- Risicoafspraken schriftelijk vastgelegd indien deelnemers bewust kiezen voor zelfstandigheid.

Wat wij nog gaan doen

Komend jaar richten wij ons op:

- Structurele omgevingscontrole tijdens dagstart.
- Blijvende bespreking van valpreventie in teamoverleg.
- Aanscherping medicatiecontroleprocedure.
- Evaluatie van risicovolle situaties tijdens interne kwartaalcontrole.
- Blijvende balans tussen activeren en veiligheid bewaken.

Reflectie op afwezigheid van structurele incidenten

Hoewel er incidenten hebben plaatsgevonden, zien wij geen structurele of terugkerende ernstige veiligheidsproblemen. Dit schrijven wij toe aan:

- Laagdrempelige meldcultuur.
- Actieve analyse en opvolging.
- Korte communicatielijnen.
- Professionele risicobeoordeling per deelnemer.

Incidenten worden niet gezien als falen, maar als leermoment binnen een veilige leeromgeving.

Conclusie

Onze organisatie beschikt over een functionerend meldsysteem, een lerende cultuur en een actieve opvolging van incidenten. De meldingen van 2025 geven geen aanleiding tot ingrijpende beleidswijzigingen, maar bevestigen het belang van voortdurende alertheid, omgevingsveiligheid en professionele afweging tussen activering en bescherming.

Acties

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

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De actielijst is een vast onderdeel van ons kwaliteitsproces en wordt gebruikt voor het plannen, bewaken en uitvoeren van verbeterpunten en afspraken.

Conclusies uit de voortgang

Uit de evaluatie van de actielijst over het afgelopen jaar trekken wij de volgende conclusies:

- De meeste actiepunten zijn uitgevoerd, maar niet altijd binnen de oorspronkelijk gestelde termijn.
- Oorzaken van vertraging lagen vooral in ad hoc werkzaamheden, personele druk en onverwachte prioriteiten.
- Acties die gekoppeld waren aan een duidelijke verantwoordelijke en vaste overlegmomenten werden sneller afgerond.
- Structurele verbeteringen (zoals aanpassingen in werkprocessen) werden beter geborgd dan losse praktische acties.

Hieruit blijkt dat planning en duidelijke taakverdeling bepalend zijn voor succesvolle uitvoering.

Leerpunten en verbeterpunten

Op basis van deze analyse zien wij de volgende leerpunten:

1. Acties moeten concreter worden geformuleerd met duidelijke einddata.
2. Elke actie moet een vaste verantwoordelijke krijgen.
3. Grote verbetertrajecten moeten worden opgesplitst in kleinere, haalbare stappen.
4. De voortgang moet periodiek besproken worden in overlegmomenten.

Daarnaast constateren wij dat ad hoc werken invloed heeft op de planning. Dit vraagt om meer structuur in de organisatie.

Wat hebben wij aangepast

Naar aanleiding van deze leerpunten hebben wij:

- De actielijst heringericht met vaste kolommen voor verantwoordelijke en einddatum.
- De actielijst standaard opgenomen op de agenda van teamoverleggen.
- Acties gekoppeld aan coördinatorrollen.
- Prioritering aangebracht tussen korte en langere termijn acties.

Hierdoor is de opvolging overzichtelijker en beter bewaakt.

Wat gaan wij komend jaar doen

Om de effectiviteit verder te vergroten, nemen wij de volgende acties:

1. Elk kwartaal een voortgangscontrole op openstaande acties.
2. Halfjaarlijkse evaluatie van de werking van de actielijst.
3. Koppeling van strategische doelstellingen aan concrete acties.

4. Verminderen van ad hoc besluitvorming door te werken met een jaarplanning.

Borging

De actielijst blijft een levend document en wordt:

- Continu aangevuld vanuit teamoverleggen, audits en evaluaties.
- Bewaakt via automatische reminders.
- Structureel besproken binnen het team.

Op deze manier blijft de actielijst niet alleen een administratief overzicht, maar een actief sturingsinstrument binnen ons kwaliteitsproces.

Acties

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

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Doelstellingen en plannen 2025–2030

De komende vijf jaar staan voor ons in het teken van stabiliteit, professionalisering en maatschappelijke betekenis. Wij willen onze zorgboerderij verder ontwikkelen tot een stabiele en toekomstbestendige organisatie die een belangrijke schakel vormt in de regionale zorguitdagingen.

1. Stabiliteit en continuïteit

Onze eerste prioriteit is organisatorische stabiliteit.

Wij willen:

- Een stabiel deelnemersaantal bij Millsveld realiseren en behouden.
- De Werkplaats doorontwikkelen naar een structurele dagbestedingsplek met gemiddeld vijf deelnemers per dag.
- Minder afhankelijk worden van individuele personen door duidelijke taakverdeling, werkinstructies en vastgelegde processen.
- Tijdig anticiperen op pensionering van medewerkers door gerichte werving en kennisoverdracht.
- Doel is een organisatie die zelfstandig en voorspelbaar functioneert, met duidelijke verantwoordelijkheden en geborgde kwaliteit.

2. Professionalisering en kwaliteitsborging

Wij willen veilig, georganiseerd en systematisch werken.

Daarom zetten wij in op:

- Het verder uitwerken en actualiseren van werkinstructies en protocollen.
- Heldere werkafspraken binnen alle onderdelen van het bedrijf.
- Structurele toepassing van de kwaliteitscyclus (evalueren, verbeteren, vastleggen en toetsen).
- Een goed functionerende cliëntenraad.
- Onze ambitie is dat kwaliteit niet afhankelijk is van personen, maar verankerd is in systemen.

3. Verkrijgen van een rechtstreeks Wlz-contract

Wij streven ernaar om binnen vijf jaar een rechtstreeks contract met het zorgkantoor te realiseren.

Dit vraagt:

- Verdere professionalisering van organisatie en governance.
- Aantoonbare kwaliteit en continuïteit.
- Transparante bedrijfsvoering.
- Heldere positionering binnen de regionale zorgketen.
- Met een rechtstreeks contract willen wij onze positie versterken en meer regie nemen over onze zorgverlening.

4. Versterking van maatschappelijke rol in de regio

De regio staat voor grote uitdagingen: mensen moeten langer thuis blijven wonen en kampen vaker met mentale kwetsbaarheid.

Wij willen een belangrijke schakel zijn in deze ontwikkeling door:

- Het bieden van een activerende, groene omgeving met dieren en natuur.
- Het ondersteunen van mensen met dementie, NAH en psychische kwetsbaarheid.
- Uitbreiding binnen de GGZ-doelgroep en mentale gezondheid.
- Actieve samenwerking met verwijzers, gemeenten en maatschappelijke organisaties.
- Onze zorgboerderij moet bijdragen aan langer thuis wonen, activering en sociale verbinding.

5. Groei in mentale gezondheid en GGZ

Wij zien toenemende behoefte aan ondersteuning bij psychische kwetsbaarheid en mentale gezondheid.

De komende jaren onderzoeken wij:

- Verantwoorde uitbreiding binnen de GGZ-doelgroep.
- Passende samenwerkingen met GGZ-partners.
- Ontwikkeling van activiteiten gericht op mentale activering en herstel.
- Uitgangspunt blijft dat uitbreiding altijd past binnen onze expertise en draagkracht.

6. Samenwerking met de gemeenschap

Wij willen sterker verbonden zijn met onze omgeving.

Daarom willen wij:

- Meer samenwerking met lokale organisaties en ondernemers.
- De Werkplaats inzetten als verbindende plek tussen zorg en samenleving.
- Activiteiten organiseren waarbij deelnemers zichtbaar onderdeel zijn van de gemeenschap.
- Hiermee versterken wij inclusie en maatschappelijke participatie.

7. Toekomstbestendigheid en weerbaarheid

Wij houden rekening met mogelijke veranderingen in wet- en regelgeving en financiering binnen Wmo en Wlz.

Daarom willen wij:

- Financieel weerbaar blijven.
- Flexibel inspelen op beleidsontwikkelingen.
- Nieuwe doelgroepen en samenwerkingsvormen verkennen wanneer dat nodig is.
- Stabiliteit betekent voor ons ook aanpassingsvermogen.

Reflectie

Onze ambitie is niet primair groei in omvang, maar groei in kwaliteit, stabiliteit en maatschappelijke betekenis.

Over vijf jaar willen wij een professioneel georganiseerde zorgboerderij zijn met:

- Geborgde processen
- Een stabiele bezetting
- Een goed functionerende werkplaats
- Een directe positie in de Wlz
- Een stevige rol in de regionale zorgstructuur

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor komend jaar

Komend jaar staat in het teken van verdere professionalisering, stabiliteit en het verminderen van ad hoc werken binnen de organisatie.

1. Stabilisatie deelnemersaantal Millsveld

Wij streven ernaar dat Millsveld gedurende het komende jaar op alle vijf openingsdagen minimaal 12 deelnemers per dag ontvangt.

Dit betekent:

- Actieve inzet op instroom en behoud.
- Structurele bezetting passend bij de beschikbare personele inzet.
- Monitoring van bezetting per dagdeel.
- Doel is een stabiele basis die organisatorische rust en voorspelbaarheid geeft.

2. Doorontwikkeling Werkplaats

De Werkplaats wordt komend jaar doorontwikkeld van proefopzet naar een gestructureerde en professioneel ingerichte werkomgeving.

Concrete doelen:

- Realiseren en afronden van de kantine.
- Inrichten volgens 5S-principes met vaste looproutes.
- Werken met veiligheidskaarten per machine.
- Projectmatig werken volgens een duidelijke projectplanning.
- Structureel deelnemers werven met als doel toewerken naar vaste bezetting.
- Doel is een veilige, overzichtelijke en professioneel georganiseerde werkplek.

3. Implementatie nieuw ECD (ONS)

Per 1 maart gaan wij werken met het nieuwe ECD-systeem ONS.

Doelen:

- Zorgvuldige implementatie zonder verlies van dossiervorming.
- Scholing van alle medewerkers in het gebruik van het systeem.
- Standaardiseren van registratie en rapportage.
- Doel is betere borging van kwaliteit, overzicht en continuïteit in de zorgadministratie.

4. Werken met een jaarplanning

Wij gaan komend jaar werken met een duidelijke jaarplanning voor medewerkers en organisatie.

Dit betekent:

- Vastleggen van vaste overlegmomenten.
- Planning van evaluaties, inspraakmomenten en kwaliteitsmomenten.
- Overzicht in projecten en onderhoud.
- Minder ad hoc besluiten.
- Doel is meer structuur, voorspelbaarheid en rust in de organisatie.

5. Optimaliseren coördinatorrollen

De reeds ingezette coördinatorrollen worden formeel vastgelegd en voorzien van duidelijke kaders en verantwoordelijkheden.

Doelen:

- Heldere taakomschrijving per rol.
- Duidelijke besluitbevoegdheden.
- Structurele afstemming tussen coördinatoren.
- Minder afhankelijkheid van informele sturing.
- Doel is een professionelere aansturing en duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling.

6. Mantelzorgparticipatie

Komend jaar organiseren wij:

- Twee koffiemomenten voor mantelzorgers bij Zorgboerderij De Horst.
- Twee koffiemomenten voor mantelzorgers bij Millsveld.
- Doel is het actief betrekken van het netwerk bij de zorg en het versterken van onderlinge verbinding.

7. Verkenning uitbreiding GGZ-doelgroep

Wij onderzoeken de mogelijkheden voor uitbreiding of verbreding van de GGZ-doelgroep.

Dit omvat:

- Inventarisatie van regionale behoefte.
- Toetsing aan draagkracht en expertise.
- Verkennen van samenwerkingsmogelijkheden.
- Uitgangspunt is verantwoorde groei binnen onze kwaliteitskaders.

Algemene focus

Het overkoepelende doel voor komend jaar is het terugdringen van ad hoc werken en het versterken van structuur, veiligheid en professionaliteit binnen de organisatie.

8.3 Plan van aanpak

Om onze doelstellingen te realiseren werken wij met een gefaseerde aanpak, waarbij wij onderscheid maken tussen korte, middellange en lange termijn.

Korte termijn (0–12 maanden)

Focus: professionalisering en structuur

1. Stabilisatie Millsveld (12 deelnemers per dag)

Acties:

- Maandelijks monitoring van bezetting.
- Actieve benadering van verwijzers.
- Evalueren van uitstroom en uitval.
- Capaciteit afstemmen op personele inzet.

Resultaat: stabiele bezetting op alle vijf dagen.

2. Professionalisering Werkplaats

Acties:

- Afronden kantine.
- Invoeren 5S-structuur.
- Vastleggen looproutes.
- Opstellen veiligheidskaarten per machine.
- Werken met vaste projectplanning.
- Werven van structurele deelnemers.

Resultaat: georganiseerde, veilige en overzichtelijke werkplaats.

3. Implementatie nieuw ECD (ONS)

Acties:

- Livegang per 1 maart.
- Scholing van alle medewerkers.
- Interne controle op correcte dossiervorming.
- Evaluatiemoment na 3 maanden.

Resultaat: uniforme en correcte registratie.

4. Invoeren jaarplanning

Acties:

- Opstellen jaaragenda met vaste overlegmomenten.
- Plannen van kwaliteitsmomenten en evaluaties.
- Jaaroverzicht projecten en onderhoud.
- Halfjaarlijkse voortgangcheck.

Resultaat: minder ad hoc werken en meer voorspelbaarheid.

5. Formeel vastleggen coördinatorrollen

Acties:

- Opstellen rolbeschrijvingen.
- Vastleggen bevoegdheden.
- Structureel coördinatorenoverleg.
- Evaluatie na 6 maanden.

Resultaat: duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling.

Middellange termijn (1–3 jaar)

Focus: organisatieversterking en positionering

1. Verdere stabilisering deelnemersaantallen

- Structurele instroom via netwerk.
- Versterken PR en zichtbaarheid.
- Optimaliseren groepsindeling.

2. Doorontwikkeling GGZ-aanbod

- Onderzoek regionale behoefte.
- Samenwerking met GGZ-partners.
- Evalueren draagkracht organisatie.

3. Voorbereiding op rechtstreeks Wlz-contract

- Versterken governance.
- Aanscherpen kwaliteitsdocumentatie.
- Continuïteitsplanning personeel.
- Financiële weerbaarheid vergroten.

Lange termijn (3–5 jaar)

Focus: toekomstbestendigheid en maatschappelijke rol

1. Rechtstreeks Wlz-contract realiseren

- Voldoen aan zorgkantoor-eisen.
- Aantoonbare kwaliteit en continuïteit.
- Transparante bedrijfsvoering.

2. Werkplaats als stabiele pijler

- Structurele bezetting.
- Mogelijke uitbreiding activiteiten.
- Sterke verbinding met gemeenschap.

3. Regionale schakel in langer thuis wonen

- Actieve samenwerking met gemeenten.
- Positionering als groene, activerende zorgomgeving.
- Bijdrage aan mentale gezondheid en participatie.

Borging en monitoring

Alle acties worden vastgelegd in:

- Jaarplanning
- Teamoverleggen
- Coördinatorenoverleg
- Halfjaarlijkse evaluatie van doelstellingen

Hiermee zorgen wij dat doelstellingen niet alleen plannen blijven, maar worden uitgevoerd en bijgestuurd waar nodig.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

standaard "veiligheidscheck werkruimte" toevoegen aan dagstart

Geplande uitvoerdatum: 23-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 23-02-2025 (Afgerond)

Maandelijks nieuwsbrief personeel

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 12-01-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Evaluatieformulieren verbeteren inpassen in ons ECD systeem.

Geplande uitvoerdatum: 21-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Kritisch kijken naar proces evaluaties.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Jaargesprekken personeel

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Protocollen updaten vernieuwen zo nodig.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

VOG aanvragen nieuwe vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Nieuwsbrief deelnemers elke kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Checken bij medewerkers of er behoefte is aan scholing over handelingen, ziektebeelden, materialen/middelen of andere zaken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Kwaliteitsplan actueel houden. audit

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

werkplaats Millsveld verder ontwikkelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

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): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

website facebook instagram bijhouden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Controle apparatuur / gereedschap werkplaats.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

De inrichting van het terrein erf blijven ontwikkelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

BHV herhalingscursus

Geplande uitvoerdatum: 04-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 04-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle medewerkers hebben de BHV training gevolgd. Een medewerker die langdurig ziek is zal deze training later volgen.

evaluatiegesprekken vrijwilligers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle vrijwilligers hebben een persoonlijk gesprek gehad. Alhoewel we altijd korte lijntjes hebben merken we dat het toch goed is om jaarlijks een kort evaluatie moment te hebben.

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: 4 keer per jaar een teamoverleg inplannen.

Koffie-uurtje mantelzorgers de Horst en Millsveld

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Bij de groep Millsveld verlopen de koffie-uurtjes goed. Bij de Horst is er weinig animo voor de koffie-uurtjes.

Bijwonen Cafe Brein en Alzheimer Cafe

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit jaar is in onze regio gestart met het Jungheimcafé een ontmoetingsavond speciaal voor jonge mensen met dementie. Wij nemen actief deel aan deze avonden,

Zoönose verklaring

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 22-12-2025 (Afgerond)

Cliëntendossier FM zorg blijven verbeteren aanpassen naar onze wensen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: In 2026 gaan we over naar een nieuw ECD systeem ONS.

3.1.1 van de werkbeschrijving aanvullen voor 01-08-2025

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Herinrichten werkplaats Millsveld

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

4.1.1 kwaliteitskader voor de zorglandbouw is een nieuw hoofdstuk van de werkbeschrijving. We gaan dit in 2025 toevoegen.

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

BHV herhalingscursus

Geplande uitvoerdatum: 04-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 28-10-2025 (Afgerond)

Controle EHBO koffer

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 19-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: De drie bhv koffers zijn gecontroleerd en aangevuld door een erkend bedrijf.

Profielen opstellen toekomstige medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 04-11-2025 (Afgerond)

Opbergruimte creëren bij Millsveld

Geplande uitvoerdatum: 29-09-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 04-11-2025 (Afgerond)

noodplan nakijken

Geplande uitvoerdatum: 25-08-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 28-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: (2 keer erin)

noodplan nakijken

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 04-08-2025 (Afgerond)

Beweegtuin uitbreiden met fietsapparatuur.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 01-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn 2 nieuwe fietsen geplaatst in de beweegtuin.

Voeg op zorgboeren.nl aub het formele klachtenreglement toe (momenteel heeft u de uitdeedbrief toegevoegd)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 02-06-2025 (Afgerond)

Clëntenraad oprichten: stappenplan medezeggenschapsregeling huishoudelijk reglement opstellen.

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 28-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: plan van aanpak reglement en medezeggenschapsregeling zijn gemaakt. toegevoegd aan de werkbeschrijving.

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: 03-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 28-05-2025 (Afgerond)

Inspraakmomenten inplannen 2025

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 22-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Inspraakmiddagen zijn gepland Familie krijgt per mail bericht.

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): De Horst (980)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)

Jaargesprekken personeel

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 28-02-2025 (Afgerond)

Inspraakmoment inplannen bij de horst 2 inloopmiddagen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 27-02-2025 (Afgerond)

Koffie uurtje voor mantelzorgers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 27-02-2025 (Afgerond)

Jaargesprekken personeel

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Checken bij medewerkers of er behoefte is aan scholing over handelingen, ziektebeelden, materialen/middelen of andere zaken

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 20-02-2025 (Afgerond)

protocol schrijven samenwerking de Horst Millsveld.

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 17-02-2025 (Afgerond)

evaluatiegesprekken vrijwilligers.

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 20-02-2025 (Afgerond)

regelmatig korte evaluatiemomenten met personeel.

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 11-02-2025 (Afgerond)

Kwaliteitsplan actueel houden. audit

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 02-01-2025 (Afgerond)

Nieuwsbrief iedere 2 maanden uitbrengen de Horst en Millsveld

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 02-01-2025 (Afgerond)

1 map aanmaken met protocollen voor dieren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

vervallen

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Invoeren 5s Structuur werkplaats

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

opstellen en vaststellen jaarlijks scholingsplan.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Dierenverblijf bouwen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Trello introduceren bij alle medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

interne controle op naleving evaluatiefrequentie.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

teamoverleg plannen over aanscherpen SMART-doelen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

evaluatieproces integreren in nieuw ECD (ONS).

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Werkinstructie/handleidingen maken en overlegstructuur standaardiseren

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Dossier controle

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Teamoverleg professionalisering van signalering en verslaglegging in het nieuwe ECD.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Werkoverleg: bespreken structurele evaluatie

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Vastleggen coördinator rollen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

medicatieprocedure opnieuw bespreken in teamoverleg.

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Kwartaal nieuwsbrief cliënten versturen

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Controle brandblusser

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Onderzoeken mogelijkheden nieuwe doelgroep.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Dementie training vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Kantine werkplaats afgerond

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Voortgangscontrolle openstaande acties

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Evaluatie ophaalmoment in teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Buitenterrein opnieuw inrichten.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Heg plaatsen als afscheiding prive inrit

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Evaluatie werking actielijst

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Werkplaats verder ontwikkelen.

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Training communicatieve vaardigheden gesprekstechnieken voor medewerkers organiseren.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Stimuleren van medewerkers om creatieve werkvormen en nieuwe activiteiten te ontwikkelen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Actualiseren Zoönose verklaring 2026.

Geplande uitvoerdatum: 23-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

noodplan nakijken actueel houden.

Geplande uitvoerdatum: 28-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Controle apparatuur / gereedschap werkplaats.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

BHV herhalingscursus voor alle medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 02-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

BHv cursus voor alle medewerkers .

Geplande uitvoerdatum: 02-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Actualiseren Zoönose keurmerk 2026.

Geplande uitvoerdatum: 02-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

EHBO/Reanimatie/AED scholing personeel.

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

EHBO Herhalingcursus voor medewerkers plannen en uitvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Controle EHBO koffer inplannen en afspraak maken met bedrijf die de controle uitvoert.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2026

Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Blijven zoeken naar nieuwe vrijwilligers. Vacaturebank actueel houden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Bijwonen Cafe Brein en Alzheimer Cafe

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Koffie-uurtje mantelzorgers de Horst en Millsveld organiseren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

evaluatiegesprekken vrijwilligers voeren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

De inrichting van het terrein erf blijven ontwikkelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

website facebook instagram bijhouden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

werkplaats Millsveld verder ontwikkelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026

Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Kwaliteitsplan actueel houden. audit

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Checken bij medewerkers of er behoefte is aan scholing over handelingen, ziektebeelden, materialen/middelen of andere zaken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Nieuwsbrief deelnemers elke kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

VOG aanvragen nieuwe vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Jaargesprekken personeel

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Teamoverleg inplannen en uitvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

Maandelijks nieuwsbrief personeel

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

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): De Horst (980)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2027
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)

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): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2026 (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): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Training werken met ONS

Geplande uitvoerdatum: 25-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2027
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Leden cliëntenraad officieel vragen tekenen deelnemersverklaring eerste vergadering plannen in maart.

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

1e vergadering 2026 cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Live gang ONS

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Looproutes in de werkplaats uitzetten voor de veiligheid in de werkplaats.

Geplande uitvoerdatum: 04-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

vastleggen werkwijze verslaglegging inspraakmomenten.

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-03-2026 (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: 22-04-2026
Geldt voor locatie(s): De Horst (980)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026