

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Lindhoff Open Tuin BV (1119)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Lindhoff Open Tuin BV (1119)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
2.3 Algemene conclusies	6
3 Deelnemers en medewerkers	7
3.1 Deelnemers	7
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	7
3.3 Personeel	8
3.4 Stagiairs	8
3.5 Vrijwilligers	9
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	9
4 Scholing en ontwikkeling	10
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	10
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	10
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	11
5 Terugkoppeling van deelnemers	12
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	12
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	13
5.3 Inspraakmomenten	13
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	15
Hieronder volgt een opsomming van de algemene uitkomst:	15
Positief beantwoorde onderwerpen:	15
Minder positief beantwoorde onderwerpen:	16
5.6 Conclusies uit de deelnemertevredenheidsmeting	16
6 Meldingen en incidenten	17
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	17
6.2 Medicatie	17

6.3 Agressie	17
6.4 Ongewenste intimiteiten	18
6.5 Strafbare handelingen	18
6.6 Klachten	19
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
7 Acties	20
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	20
8 Doelstellingen	21
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	21
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	21
8.3 Plan van aanpak	22
Overzicht van bijlagen	23
Actielijst	23

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Lindenhoff Open Tuin BV

Registratienummer: 1119

Rijksstraatweg 21, 1396 JC Baambrugge

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 52323366

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

Locatiegegevens

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

Lindenhoff Open Tuin BV

Registratienummer: 1119

Rijksstraatweg 21, 1396 JC Baambrugge

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Federatie Landbouw en Zorg

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Lindhoff Boerderij is een bijzondere plek en onderdeel van familiebedrijf Lindenhoff. Open Tuin is een dagbestedingbedrijf in Baambrugge, waar we samenwerken met mensen die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De mensen die bij ons werken noemen we medewerkers. In dit verslag noemen we ze deelnemers of tekstueel verwarring met de 'betaalde' medewerkers te voorkomen. Onze mensen zijn om uiteenlopende redenen in het leven op een zijspoor geraakt. Zij hebben te maken met ernstige verslaving of psychische problemen en zijn niet bij machte om die zelfstandig het hoofd te bieden. Ze leiden over het algemeen een eenzame en gebroken leven. Bij Lindenhoff Open Tuin zijn we geraakt door hun kwetsbaarheid en willen we op een authentieke en liefdevolle manier werken aan een omgeving van herstel voor onze mensen. Een omgeving waarin een beroep wordt gedaan op hun gezonde menselijke kant en zijn we bezig met wat ze wel kunnen. We doen dit door SAMEN mooie producten te maken, het vee op de boerderij te verzorgen en samen van een warme maaltijd te genieten. Welkom bij Open Tuin!

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Algemene beschrijving ZORG 2025 (L. Teerling)

In 2025 is de zorg van de deelnemers goed verlopen. Alle dossiers zijn bijgewerkt. Het aanpassen van de intake en evaluatieformulieren, 2 jaar geleden, blijken wederom een goede keus. De formulieren zijn zo opgezet dat er door een informelere en meer organische wijze van vraagstellingen, meer en duidelijkere informatie over de deelnemers te verkrijgen is. Ook is er dit jaar nog meer gekeken naar welke deelnemer eventueel eerder aan bod moest komen voor een zorg gesprek. In plaats van heel erg vasthouden aan de voorgestelde tijden, hebben wij dit jaar ook meer maatwerk toegepast. Hierdoor krijgen de deelnemers nog meer het gevoel van gezien worden.

Wij hebben als collega werkbegeleiders veel gesprekken gehad, binnen en buiten de zorg-overleggen om, betreffende de deelnemers. De werkbegeleider die bijvoorbeeld bij het vee werkt ziet eerder dat er iets aan de hand is met een deelnemers dan een werkbegeleider die voornamelijk het werk begeleidt in de tuin. Zo is het vaak voorgekomen dat een deelnemers al tijdens het werk een rustig en informeel gesprek kan hebben zonder dat deze op het kantoor gevoerd hoeft te worden. Op het kantoor praten kan voor sommige deelnemers een wat "op het matje worden geroepen" indruk wekken.

Door middel van vroegtijdig en op de juiste manier met de deelnemers in gesprek te gaan, zien wij een verschil in conflicten op de boerderij en daadwerkelijke zorg buiten de boerderij. Het contact met de persoonlijke begeleiders is versterkt en frequenter gevoerd. Hierdoor wordt er door beiden partijen vroegtijdig aan de bel getrokken indien dit nodig was.

Door naar de sfeer te kijken op de boerderij, de feedback die we krijgen van de PB'ers en door de gevoerde evaluatie gesprekken, blijkt dat de deelnemers zelf 2025 ook op de boerderij als rustig en prettig hebben ervaren.

Algemene beschrijving VEE 2025 (M. de Vos)

Dit jaar hebben we een mooi jaar bij het vee gehad. We zijn van een vrij vaste groep zorgboeren, naar wat meer nieuwe input gegaan. Dit heeft de dynamiek en werksfeer goed gedaan. De zorgboeren die al vast bij het vee liepen, hebben de nieuwe zorgboeren mee mogen inwerken en hen de werkprocessen mogen uitleggen. Dit heeft hun ook weer meer verantwoordelijkheid gegeven, hierdoor zijn ze hun werk nog beter gaan doen, met meer zelf vertrouwen en zijn ze soms zelf ook beter gaan begrijpen waarom sommige dingen op een bepaalde manier of volgorde worden gedaan.

Daarnaast zijn we bezig om de werkzaamheden zo in te richten dat de zorgboeren het meer zelfstandig kunnen oppakken en hierdoor kunnen groeien in hun 'functie'. We nemen ze mee in nieuwe werktaken die gebeuren moeten zoals het helpen met het maken van de voerschema's voor de dieren, kijken naar diersymtomen en -signalen en het zelfstandig verdelen van de derving voor de varkens. Aankomend jaar willen we nog meer structuur en planning bij het vee krijgen zodat het nog duidelijker voor de zorgboeren wordt wat ze die dag kunnen doen en hoe we dat gaan aanpakken (tijdsplanning). Voor het begeleidingsteam zelf gaan we de werkprocessen beter uitwerken, waardoor wij als verschillende werkbegeleiders allemaal op een lijn zitten en werken.

Algemene beschrijving TUIN 2025 (H. van der Vinne)

In de moestuin hadden we een goed jaar. De nieuwe tuinder Hans moest nog wat zijn weg vinden in zijn eerste volle seizoen. Er werd veel geëxperimenteerd met gewassen, nieuwe producten en werkwijzen. Niet alle zorgboeren vonden het makkelijk om zich aan te passen aan de nieuwe manieren van werken maar uiteindelijk ging iedereen goed mee. Er was gedurende het seizoen uitval van een aantal van de vaste waarden in de tuin. Dat leverde met name wat extra druk op op het gebied van planten. Dat gaf wel de gelegenheid voor andere zorgboeren om zich te ontwikkelen en nieuwe vaardigheden uit te proberen. In het seizoen werden weer veel verschillende groenten, bloemen en kruiden geoogst welke geleverd werden aan Lindenhoff Marché, Lindenhoff Horeca en dorpswinkel Henks in Baambrugge. Nieuw was dat we vanuit Lindenhoff Open Tuin ook aan een aantal restaurants direct leverden. Het directe contact met de restaurants en

weten naar wie de geogoste producten toe gaan was een extra stimulans voor de zorgboeren.

In het nieuwe seizoen proberen we de planning van de tuin overzichtelijker te maken zodat de zorgboeren zelf ook meer inzicht krijgen en enkelen wellicht zelfstandiger kunnen gaan werken. Daarnaast willen we een grotere productie gaan realiseren in de tuin.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

1. Zorgaanbod

- Het zorgaanbod op de boerderij is niet veranderd. Wel zien we dat het aandeel deelnemers met psychische problemen blijft groeien tav onze oorspronkelijke doelgroep; mensen met verslavingsproblematiek.

2. Situatie op de boerderij

- Dit jaar hebben er geen fysieke veranderingen of verbouwingen plaatsgevonden op de boerderij

3. Financiering van de zorg

- nav de indexering van zorggelden en het vergoed krijgen van vervoerskosten in 2024 is het ons gelukt om in 2025 ook bij Inforsa de vervoerskosten vergoed te gaan krijgen.
- HVO heeft aangegeven geen nieuwe WMO-deelnemers (trajecten) meer aan te melden/ toe te zeggen. Zij willen deze mensen, vanwege financiële redenen, graag binnen de eigen organisatie 'wegzetten'. Wel is afgesproken dat de huidige 10 WMO-deelnemers mogen blijven en bij vertrek het traject door iemand anders mag worden ingevuld. Zo hebben we bij HVO de garantie dat we jaarlijks maximaal 10 WMO-trajecten hebben.
- Salarissen zijn ook in 2025 fors gestegen adv de CAO afspraken, meer dan de indexering van de zorggelden.

4. Kwaliteitseisen

- 2025 is het eerste jaar, sinds de bestuurswissel, waarin er geen audit of schriftelijke toetsing heeft plaatsgevonden.
- We houden de FLZ nieuwsbrieven goed bij en wanneer er voor ons relevante zaken in staan nemen we daarop actie.
- wekelijkse stand-up/zorg overleg om lopende zaken als team snel te kunnen bespreken

5. Ondersteunend netwerk

- Onze boerderij wordt regelmatig bezocht door de trajectcoördinatoren van de instellingen waar wij onderaannemer van zijn. Zijn zijn naast de PB'ers die ons regelmatig bezoeken degene die ons zorginhoudelijk bijstaan als er vragen zijn.
- We zijn onderdeel van de intervisie groep Noord-Holland, waar we twee keer per jaar bij elkaar komen en onze ervaringen en kennis (adviezen) delen. Ook wordt hier door een van de 'deelnemers' een actuele casus ingebracht voor intervisie.

2.3 Algemene conclusies

Ten aanzien van de voorafgaande jaren hebben we een rustig jaar gehad. We hebben ontspannen kunnen doorbouwen op de kwaliteitsslag die we nav de bestuurswissel en audit in 2024 hebben gemaakt. Als team zijn we erg tevreden over het afgelopen jaar. De onderlinge samenwerking verloopt soepel en de deelnemers zijn tevreden en komen graag bij ons. Spannend blijft altijd wel onze positie als onderaannemer, we zijn en blijven overgeleverd aan de grillen van onze contractaanbieders. Daardoor blijft het een constante zorg en effort om de opkomst van deelnemers te blijven activeren en het werven van nieuwe passende deelnemers. Met twee op handen zijnde nieuwe collega's in 2026 hebben we een stabiele basis om met hen verder te bouwen aan Lindenhoff Open Tuin en de kwaliteit van onze dagbesteding te waarborgen.

Helaas hebben we niet alle gestelde jaardoelen behaald. Zo is het niet gelukt het salaris van de tuin uit de omzet van de tuin te hebben kunnen bekostigen. Wel zijn er direct samenwerkingen met restaurant opgestart, waar we dan hopelijk in 2026 de vruchten van gaan plukken. Ook het inwerken van een nieuwe eindverantwoordelijke voor de Gaasperzoom opleiden is niet gelukt. De deelnemer die we hiervoor op het oog hadden, had geen stabiele basis om deze verantwoordelijkheid al aan te kunnen. De overige doelstelling voor 2025 zijn grotendeels naar onze tevredenheid behaald.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Het jaar 2025 begon met 40 deelnemers

Wij sloten het jaar af met 34 deelnemers

Er zijn dit jaar 9 deelnemers vertrokken

De reden hiervan varieert:

- 4 deelnemers zijn verhuisd naar een andere kliniek
- 3 deelnemers zijn naar een andere dagbesteding gegaan
- 1 deelnemer kwam zo weinig opdagen dat wij samen met zijn begeleider hebben besloten diegene uit te schrijven
- 1 deelnemer is overleden

In dit jaar zijn er meerdere deelnemers bij gekomen. Een aantal hiervan zijn na korte tijd ook weer vertrokken. Dit ligt aan verschillende dingen, zoals: de werkzaamheden bevielen niet, ze zijn al vrij snel verhuisd, het bleek dat financiering niet mogelijk was.

Het aantal deelnemers die er dit jaar bij zijn gekomen en nog steeds hier werkzaam zijn is: 5

De verloop van deelnemers is een veel besproken onderwerp.

Wij hebben besloten dat alle deelnemers hier minimaal 2 dagen moeten werken.

De deelnemers die vaak weinig of helemaal niet komen opdagen staan maar 1 dag op het rooster.

Dit zorgt ervoor dat hun week erg ongestructureerd verloopt en het vaak makkelijker is voor een deelnemer om af te zeggen.

Ook als iemand hier maar 1 dag werkt en zich 2 maal afmeld, diegene ruim 3 weken niet hier is.

Doel is dat wij elke deelnemer minimaal 2 dagen hier ontvangen op de boerderij.

De zorg die wij aanbieden is dagbesteding met groepsbegeleiding. De deelnemers wonen hier niet, zij worden dagelijks opgehaald op hun woonadres. De zorgzwaarte verschilt per deelnemer. De ene deelnemer is erg zelfstandig en zou voor vele worden beschouwd als zelfredzaam, waarin de andere deelnemer leeft in een woonvoorziening met 24 uren begeleiding.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

De conclusie die wij hebben getrokken, kijkend naar de aanwezigheid van deelnemers, is dat structuur enorm belangrijk is.

Door het minimaal aantal werkdagen te verhogen naar 2 hebben wij al redelijke snel verandering in opkomst gezien.

Ook bij een nieuwe deelnemers wordt dit bij de rondleiding en intake al verteld. Wel krijgt een deelnemer de tijd, als dat nodig is, om langzaam naar een tweede werkdag toe te werken. Maar uiteindelijk is een 2-daagse werkweek het minimale, daar zal ook de evaluatie op worden gereflecteerd. Door hier minimaal twee dagen te zijn is het voor ons als team makkelijker om aan de relatie te werken en kunnen we beter aan de gestelde doelen werken. We hebben simpelweg meer tijd om samen op te trekken en onze deelnemers op weg te helpen.

Wij vinden dat de deelnemers nog steeds goed passen bij ons zorgaanbod.

Er is een enkeling die misschien meer behoefte heeft aan individuele begeleiding.

Wij hebben daar met het personeel over gesproken en hebben besloten, in overleg met diegene zijn PB'er dat het beter is als diegene blijft. Hij is erg gehecht aan deze plek.

Wij gaan het komende jaar door met het minimale 2 werkdagen systeem.

Wij gaan dit tijdens de rondleidingen van nieuwe deelnemers vertellen zoals hierboven beschreven.

3.3 Personeel

2025 is een jaar geweest waarin we eind februari afscheid hebben genomen van onze tuinder, die met pensioen is gegaan. Daarnaast hadden we begin 2025 zicht op een nieuwe collega-werkbegeleider per 1-3-2025, maar wegens persoonlijke omstandigheden hebben we dat een maand moeten uitstellen naar 1-4-2025. Zodoende hadden we het eerste semester op maandag en donderdag niet de gewenste bezetting. Per april is onze nieuwe collega gestart en heeft vrij snel haar draai gevonden en goede aansluiting bij de deelnemers weten te vinden. Helaas heeft zij per 1-12-2025 vanwege (onverwachte) gezondheidsproblemen haar baan op moeten zeggen. Dit kwam hard aan bij het team, omdat zij echt paste binnen het team. Gelukkig hebben we na een uitvoerige sollicitatie procedure een nieuwe medewerker aan kunnen nemen voor 2 dagen per week. Zij zal per 1 februari 2026 gaan starten.

Ook hadden we een vacature uitstaan voor tijdelijke vervanging (1-3-2025 t/m 30-6-2025) nav een zwangerschapverlof. Helaas is het niet gelukt deze in te vullen en heeft de eindverantwoordelijke grotendeels haar dagen ingevuld.

Hele fijne bijkomstigheid afgelopen jaar was dat we een enorm goede en stabiele stagiair vanaf 1 februari in huis hadden, waardoor we ondanks de personele schommelingen, met elkaar alles op de normale manier hebben kunnen laten doordraaien. De stagiair heeft zelfs na zijn stage (met 0-uren contract) in de zomervakantie 4 dagen per week gewerkt. Hiermee heeft hij alle vakantie kunnen opvangen en hebben we als team geen extra-uren hoeven maken. Na de zomer is hij een master-opleiding gestart en heeft hij tot 31-12-2025 nog op de woensdagen gewerkt. Zijn vertrek en het daarmee ontstane gat op woensdag hebben we kunnen meenemen in de sollicitatie-procedure van de andere vertrekkende werkbegeleider. Zodoende hebben we ook voor hem een vervanger kunnen vinden, die per 1-2-2026 zal beginnen.

In juni en juli 2025, toen het team weer compleet was heeft de eindverantwoordelijke met elk teamlid een functioneringsgesprek gevoerd. Van deze gesprekken zijn een verslag gemaakt en zijn door de medewerkers ondertekend. Met het nieuwe teamlid is geen functionerings gesprek gevoerd. Wel zijn er regelmatig 'check-in' gesprekken met haar gevoerd. Hierin wordt besproken hoe het inwerken verloopt, waar ze eventueel tegenaan loopt en welke stappen in verantwoordelijkheden en taken ze kan oppakken.

3.4 Stagiairs

In 2024 hebben we geen stagiairs gehad, omdat we de focus op onze interne processen (en audit) wilden richten. Eind 2024 stond Open Tuin er weer goed voor en was er een stabiele basis om andere zaken weer op te pakken. Daarom hebben we besloten om Open Tuin in 2025 weer open te stellen voor stagiaires.

Per 1-2-2025 tot 30-6-2025 hebben wij zodoende een 4e jaars ergotherapie student voor zijn eindstage in huis gehad. Hij was hier 4 dagen per week, van maandag t/m donderdag. We hebben hem als volwaardig team-lid meegenomen in alles wat er speelde bij Open Tuin en hem actief laten meedoen in de stand-ups en zorgoverleggen. De formele begeleiding was de verantwoordelijkheid van de zorgcoördinator. Maar doordat hij wekelijks meedeed met de stand-ups/zorgoverleggen, etc. heeft heel veel evaluatie/feedback informeel op de werkvloer plaatsgevonden.

De 4e-jaars stagiaire is een grote aanwinst voor Open Tuin geweest, hij was leergierig en stelde altijd goede verdiepende vragen over het hoe-en -waarom van wat we doen. Valkuil was hierin voor hem de verleiding om zich teveel op het vlak van hulpverlening te begeven. Omdat dit ook voor het team een terugkomend thema is, hebben we hier als team veel reflecterende gesprekken over kunnen hebben. Daarnaast heeft hij ons tijdens een reeks zorgoverleggen meegenomen in het in kaart brengen van de zorgzwaarte per deelnemer. De stagiair heeft de stage zeer goed afgerond. Omdat hij zo'n goede klik had met het team en de deelnemers en in staat was om zelfstandig zijn taken uit te voeren, is hij na zijn stage als zomer-invalkracht blijven werken en na de zomer t/m 31-12-2025 op de woensdagen.

In mei kwam het verzoek of wij per direct een 2e jaars student een stageplek wilde bieden voor 6 woensdagen, ivm uitval op haar andere stageplek. In overleg met het team EN de 4-jaars stagiair hebben we besloten die plek te bieden. De 4e-jaars student heeft een groot deel van de inhoudelijke begeleiding op zich genomen. De overige begeleiding (feedback op gedrag, tekst en uitleg over Open Tuin, etc..) was de verantwoordelijkheid van de eindverantwoordelijke.

Per 1-9-2025 is er wederom een ergotherapie stagair gestart. Zij zit in haar derde jaar en loopt ook vier dagen per week stage. Zij zal haar stage in februari 2026 bij ons afronden.

3.5 Vrijwilligers

Eind 2024 hadden we inmiddels een 2 vrijwilligers die ons ondersteunden in het ophalen en wegbrengen van deelnemers. Dit heeft het team als enorm prettig ervaren, er was meer tijd om s'ochtends samen de dag op te starten en smiddag meer tijd voor overleg en administratieve taken. Daarom hebben we er in 2025 op ingezet om meer vrijwilligers te werven. We hebben ons in april aangemeld bij de vacaturebank voor vrijwilligerswerk van De Ronde Venen. Vrijwil direct heeft zich hieruit een vrijwilliger gemeld. We hebben een aantal keer met hem samen de routes gereden en daarna besloten dat hij geschikt was om de middagen onze deelnemers weer thuis te brengen. Hij rijdt in principe 3 middagen per week. Eind van de zomer heeft een oud-deelnemer zich via-via ook gemeld met interesse voor het rijden van de deelnemers. Ook deze is na een inwerkperiode geschikt bevonden om onze deelnemers te rijden. Hij haalt 3 ochtenden per week deelnemers op. Eind 2025 hadden we zodoende een pool van 4 vrijwilligers die ons ondersteunen in het ophalen en wegbrengen van deelnemers. Hiermee hebben we als team bij ziekte of uitval altijd een stabiele groep waar we op terug kunnen vallen in de logistiek van onze deelnemers.

De chauffeurs zijn allemaal gepensioneerde mannen die het fijn vinden om hun vrije tijd nuttig en zinvol te besteden. Zij ontvangen voor hun inzet een wettelijke bepaalde vrijwilligers vergoeding. De begeleiding van de vrijwilligers vindt informeel plaats. Na het ophalen of wegbrengen is er altijd een moment dat we bij ze inchecken; hoe is het rijden gegaan, welke informatie heb je opgepikt bij de deelnemers tijdens het rijden, etc.. Omdat we natuurlijk zelf niet in de bus zitten, vragen we regelmatig aan onze deelnemers hoe zij de chauffeurs en hun rijgedrag ervaren. Hier wordt stevast positief op geantwoord.

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

Met betrekking tot personele zaken hebben we 2025, waarin we verschillende perioden onderbezet geweest zijn, toch als redelijk stabiel ervaren. We hebben allemaal af en toe een stapje harder moeten lopen, maar door de inzet van de chauffeurs vrijwilligers en de stagiair hebben we het als prima beleefd. Dat het rijden grotendeels door vrijwilligers wordt uitgevoerd, geeft het zoveel meer tijd voor werkbegeleiders om de dag samen op te starten, waar dit door het rijden eerst altijd alleen moest. Daarnaast kunnen we zoveel makkelijker ziekte- en uitval op vangen. Dit heeft erin geresulteerd dat de eindverantwoordelijke bijna niet meer hoeft in te springen bij het rijden en zij qua uren een stapje terug heeft kunnen doen.

Eind 2025 hebben we afgesloten zonder openstaande vacatures en met zicht op 2 nieuwe collega's. Ons team voor 2026 zal er als volgt uitzien:

- 1 werkbegeleider/zorgcoördinator (MBO): 4 dagen per week
- 1 werkbegeleider agrarisch (MBO): 3 dagen per week
- 1 werkbegeleider (MBO): 2 dagen per week (start per 1-2-2026)
- 1 werkbegeleider (MBO): 1 dag per week (start per 1-2-2026)
- Tuinder: 4 dagen per week
- Eigenaar/eindverantwoordelijke (HBO+): 2,5 dagen in de week
- Voorman Gaasperzoom: 2 dagen per week
- 1 chauffeur (onder dagbestedingsvoorwaarden): 4 ritten per week
- 4 vrijwilligers cq chauffeurs:

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Voor 2025 is besloten om de opleidingen van Academie Landbouw en Zorg in te zetten om de kennis en vaardigheden van onze werkbegeleiders te ontwikkelen en op peil te houden. Zodoende is er afgesproken dat iedere werkbegeleider een of twee cursussen via de Academie Landbouw en Zorg zou gaan doen. In onderling overleg is besloten dat het goed zou zijn als we hierin allemaal met dezelfde cursus beginnen om zo aan een gezamenlijke basis te werken. We hebben de cursus 'psychiatrische ziektebeelden' uitgekozen om als team mee te beginnen. In deze cursus zijn de meeste voorkomende stoornissen (depressie, angst, persoonlijkheidsstoornissen, ADHD, trauma, verslaving en autisme) behandeld. Alle werkbegeleiders EN de tuinder hebben de cursus succesvol afgerond. Hiermee hebben zij allemaal kennis van veel voorkomende psychiatrische ziektebeelden en hebben we per ziektebeeld kennis van diagnostiek, kenmerken, gevolgen, behandeling en begeleidingsadviezen

De eindverantwoordelijk is onderdeel van de intervisie groep 'zelfstandige zorgboeren Noord-Holland'. In tegenstelling tot vorig jaar is 2025 wel een waardevol jaar geweest. We hebben, ondanks het verschil van doelgroep, door de meer gestructureerde intervisie casussen meer de verdieping met elkaar kunnen opzoeken. Daarnaast put de eindverantwoordelijke nog steeds input en inspiratie uit de eerder gevolgde leiderschaps training op het gebied van verbindende communicatie.

Onze zorgcoördinator is dit jaar op uitnodiging van Cordaan aanwezig geweest bij hun symposium 'Grenzeloos Meedoen'. Dit symposium gaat over participatie voor mensen uit de langdurige zorg (WLZ). Hierin waren diverse sprekers die zich hierover hebben uitgesproken en konden er 2 workshops naar keuze worden gevolgd. Wij hebben gekozen voor de workshop 'zelfregulatie als hulpmiddel voor participatie' en 'Mijn psychose en ik'. Beide workshop sloten goed aan bij wat wij tegenkomen bij ons op de werkvloer.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Vorig jaar zijn er door de eindverantwoordelijke 5 cursussen uitgekozen die relevant zijn voor Open Tuin. Deze cursussen dragen bij aan het vergroten van de kennis en vaardigheden van onze werkbegeleiders in het begeleiden van onze deelnemers en sluiten het meest aan bij de dagelijkse praktijk van Open Tuin. Één van onderstaande cursussen is inmiddels door iedereen succesvol afgerond. Voor komend jaar hebben de huidige werkbegeleiders wederom de keuze om uit onderstaande cursussen een passende cursus te volgen. Hierbij is het belangrijk dat de cursus aansluit bij hun persoonlijke ontwikkelingsbehoefte.

1. motiverende gespreksvoering
2. methodisch werken
3. ~~psychiatrische ziektebeelden~~
4. veilig zorg medewerkers
5. omgaan met een verslaafde

In 2026 zullen er twee nieuwe werkbegeleiders in dienst treden die niet specifiek een zorgachtergrond hebben. Om hun kennis over onze doelgroep tegen te maken zullen zij in 2026 ook de cursus psychiatrische ziektebeelden moeten volgen. Zo zorgen we ervoor dat het gehele team aan een gezamenlijk kennisbasis bouwt.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In 2025 hebben we weer een structurele stap kunnen zetten om te werken aan de scholing en ontwikkeling van het team. Door het aanbod van FLZ jaarlijks als leidraad te nemen is het voor ons mogelijk als kleine zorgboerderij om met een klein opleidingsbudget een passend opleidings aanbod aan de medewerkers aan te bieden. Hiermee kunnen we hun ontwikkelingsbehoefte op peil houden en blijven we als kleine werkgever ook aantrekkelijk als werkgever voor medewerkers die zich willen blijven ontwikkelen.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Ook in 2025 hebben de jaarlijkse evaluatiegesprekken plaats gevonden.

In zo goed als bijna alle gevallen houden wij deze 1 maal per jaar.

Voorheen kwam het voor dat wij specifiek deelnemers met een WLZ indicatie vaker spraken, maar wij hebben daar in de loop der jaren verandering in gebracht. Wij zijn veel meer gaan kijken naar en met de deelnemer zelf of er daadwerkelijk behoefte is aan meer dan 1 gesprek per jaar.

In sommige gevallen was dit het geval. Echter bleek dat de indicatie daar vrij weinig mee te maken had.

Zo hebben wij een deelnemer met een WLZ indicatie die aan 1 gesprek per 12 maanden meer dan genoeg heeft.

Maar ook hebben wij een deelnemers met een veel lichtere indicatie die zelf aangaf het toch wel fijn te vinden als wij diegene iets eerder zouden spreken.

Dit heeft vaak te maken met bijvoorbeeld iets spannends dat in de toekomst staat te gebeuren. Bijvoorbeeld een afbouw van medicatie of een verhuizing in het verschiet.

Uit de audit van vorig jaar was de feedback dat wij in sommige gevallen iets meer meetbare doelen moesten opstellen met de deelnemers.

Wij hebben hier naar gehandeld en proberen in veel gevallen de begeleidingsdoelen concreter te maken.

Het blijft voorkomen dat een deelnemer aangeeft zijn sociale vaardigheden te willen uitbreiden. Dit blijft een lastig te meten doel maar wel iets waar wij dan alsnog mee aan de slag gaan.

Wat een mooi effect is van de doelen concreter en meer meetbaar maken is dat je duidelijker ziet of de begeleiding heeft geholpen.

Een deelnemers gaf bijvoorbeeld aan dat hij graag zou willen helpen met het opvoeren van het vee. Hier moeten verschillende soorten voedsel worden gesorteerd, eventuele elastiekjes en plastic verpakkingen worden verwijderd en alles netjes verdeeld worden over een precies aantal kratten. Hier is vaak enige begeleiding nodig. De betreffende deelnemer heeft dit in eerste instantie onder begeleiding gedaan maar nu zo goed als helemaal zelfstandig.

Dit is ook een mooi voorbeeld van doelen die af en toe kunnen worden aangepast.

De deelnemer heeft deels 1 van zijn doelen bereikt. Samen hebben wij besloten dat hij nu hier zo vaardig in is dat hij andere deelnemers kan instrueren over het voeren van het vee.

Er is niet een lijn te trekken in de doestellingen van de deelnemers.

In eerste instantie geven alle deelnemers aan dat ze het moeilijk vinden om een doel te bedenken.

Tijdens de gesprekken probeer ik achter hun intrinsieke motivatie te komen. Waarom werk jij hier op de boerderij?

Vaak blijkt eenzaamheid een motivator te zijn om hier te komen werken.

Wij proberen dan taken en klussen te bedenken om deelnemers aan elkaar te koppelen.

Dit wordt dan besproken tijdens het wekelijkse overlegmoment met collega begeleiders. Er wordt dan gekeken naar hoe en met wie wij de gestelde doelen kunnen verwezenlijken.

Vaak is er al redelijk snel resultaat te zien door de inzet van de begeleiders en natuurlijk de deelnemer zelf.

Na een perioden van een aantal weken consistent een deelnemer samen te laten werken merken wij dat er na verloop van tijd de deelnemer zelf het initiatief neemt om een klus op te pakken met een deelnemer samen.

De onderwerpen die wij bespreken tijdens de evaluaties verschillen per deelnemers.

De ene deelnemer heeft bijvoorbeeld recentelijk een verhuizing gehad of een vermindering in medicatie. Dit wordt natuurlijk besproken.

Er zijn wel standaard vragen die worden gesteld.

Hierbij kun je denken aan:

- Is er een verandering in medicatie
- Verandering woning
- Verandering lichamelijke beperkingen
- Hoe ziet het sociale leven eruit van de deelnemer
- Er worden de gestelde doelen behandeld en gekeken of deze eventueel als geslaagd kunnen worden beschouwd en/of moeten worden aangepast.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

De conclusie die wij kunnen trekken is dat het goed is om de frequentie van de gesprekken te bepalen aan de hand van de behoefte van de deelnemer.

Uiteraard word er vanuit ons goed gekeken of er niet wel behoefte is aan meer dan 1 maal per jaar, maar vaak gaat dit in overleg met de deelnemer vrijwel altijd goed.

Zoals vermeld in het vorige hoofdstuk, is er uit de audit gekomen dat wij iets concretere doelen moeten stellen met de deelnemers, dat het wat makkelijker meetbaar is.

Wij hebben dit toegepast doormiddel van meer te gaan kijken wat de intrinsieke motivatie is. Hieruit is vaak goed te zien wat de wens is en hoe wij deze kunnen omzetten naar een iets concreter doel.

Vaak is, zoals eerder vermeld, eenzaamheid, de reden van opkomst. Door samen te kijken wat de reden is waarom zij hier op de boerderij zijn. (bv. graag met dieren werken) is er al makkelijker een concreet doel te bedenken. (bv. samen met een deelnemers dagelijks de varkens voeren)

Maar ook kijken naar wat er achter een, in eerste instantie niet concreet doel, zit. Vaak willen nieuwe deelnemers graag tractor leren rijden. Alleen dit heeft voor ons als zorgboerderij geen toegevoegde waarde op zorgniveau. Doormiddel van onze gesprekken kunnen wij vaak een ander doel hieraan koppelen. Denk hier bijvoorbeeld aan: zwaarder werk verrichten dan voorheen (Sterker worden en langer door kunnen werken) Vaak door langer en dieper op een doel in te gaan komt er een concreter doel uit .

Dit kunnen wij ook voor ons als een leerpunt ervaren.

Langer en dieper ingaan op een doel om deze concreter en meer meetbaar te maken.

Wij hoeven aan de hand van onze begeleidingsplannen geen aanpassingen te doen betreffende de evaluatiegesprekken

5.3 Inspraakmomenten

Op 6 Oktober en 7 Oktober zijn er de inspraakmomenten geweest. Wij hebben deze verdeeld over 2 dagen zodat alle deelnemers er bij konden zijn. Er waren in totaal 3 deelnemers die het inspraakmoment niet hebben kunnen bijwonen. Dit lag aan afwezigheid door ziekte of tijdelijke afwezigheid.

Ook hebben wij ruim van te voren op het Whiteboard in de kantine aangegeven dat het inspraakmoment eraan komt zodat alle deelnemers eventueel kunnen nadenken over onderwerpen die zij graag willen bespreken

Zoals alle jaren vinden wij het goed om te beginnen met een klein woordje over het afgelopen jaar.

Wij bespreken dan kort wat over personeel of deelnemers die hier niet meer werken.

Dit jaar heb ik even kort aandacht besteed aan 2 deelnemers die tijdelijk afwezig zijn in verband met langdurige fysieke klachten. Ik heb iedereen op de hoogte gebracht van hun herstel en wanneer wij ongeveer de deelnemers weer terug kunnen verwachten.

Vervolgens vertel ik wat wij, de begeleiders, erg goed vinden gaan. Waar hebben wij beduidende verbetering in zien en wat vinden wij dat er nog meer erg goed gaat.

Dit jaar hebben wij het gehad over de sfeer. Deze zit er heel goed in. Alle deelnemers zijn over het algemeen vrolijk, er is al in lange tijd geen conflict meer geweest en er wordt goed gewerkt.

Ook heb ik mijn complimenten uitgesproken over de plekken waar geroookt mag worden. Elk jaar wordt er benoemd dat er niet op de parkeerplaats geroookt mag worden. De afgelopen perioden hebben de deelnemers zich daar heel goed aan gehouden.

Wij vervolgen het inspraakmoment met een aantal dingen die wij, de begeleiding, willen aanscherpen en/of veranderen.

Dit waren:

- Er is een aantal keer geconstateerd dat sommige deelnemers geld lenen van elkaar op de boerderij. Wij hebben besproken dat dat hier niet gewenst is. Iedereen houdt zijn geld in zijn eigen zak. Er wordt hier geen geld geleend op het terrein
- Sommige deelnemers hebben in het verleden gevraagd of zij hun laarzen, die zij hier van ons lenen, mee naar huis mogen. Wij hebben besproken dat alle spullen van de boerderij hier op de boerderij blijven.
- Dat deelnemers eten dat over is van de lunch mee naar huis mogen nemen indien ze daar een eigen bakje van huis voor meenemen. Vaak wordt er gevraagd of ze een bakje van ons mogen hebben maar dat doen wij niet meer.
- Alle deelnemers moeten op een aanwezigheidslijst een handtekening zetten. Sommige vergeten dit vaak. Hier moet beter op gelet worden.
- Aan de hand van de anoniem ingevulde tevredenheidsmeting bleek dat een aantal deelnemers hadden ingevuld dat er meer behoefte is aan overlegmomenten. Ik heb dit besproken op beide momenten maar geen deelnemer kon ons vertellen vanuit waar deze wens was.

Vervolgens hebben wij het woord aan de deelnemers gegeven. De volgende onderwerpen kwamen aan bod:

- 2 deelnemers die met het vee werken en 1 deelnemers die in de tuin werkt, gaven aan dat er behoefte is aan meer materiaal. (hark, emmer, hooivork) Wij hebben hier een lijstje van gemaakt en hebben deze, los van de hark want daar waren er genoeg van, aangeschaft.
- Een deelnemer vroeg of er kaas bij de pasta kon worden geserveerd.
- Een deelnemers maakt gebruik van de douche aan het eind van de dag. Hij gaf aan dat er vaak gebruik van zijn handdoek wordt gemaakt om handen af te drogen. Met hem is een nieuwe plek verzonnen voor zijn handdoek.
- Een deelnemer kwam met het idee om informatieborden bi het vee neer te zetten. Hierop zou dan bijvoorbeeld kunnen staan wat ze te eten krijgen en hoeveel ze wegen. Dit vonden wij van de begeleiding een leuk idee en zin in overleg of wij dit gaan doen.

Wat blijkt uit de inspraakmomenten is dat veel deelnemers vooral luisteren naar wat wij in te brengen hebben. Als wij de beurt geven aan de deelnemers zelf blijft het vaak lang stil. Sommige deelnemers delen dingen die voornamelijk gedeeld kunnen worden met degene die verantwoordelijk is voor dat onderwerp. zie: tekort aan spullen bij het vee hoeft niet per se besproken te worden tijdens een groepsmoment. Kaas op de pasta kan op elk moment worden gevraagd aan degene die de boodschappen doet.

Wat wel blijkt is dat iedereen erg tevreden is op de boerderij. De rede dat het stil blijft betekend naar mijn mening niet dat de deelnemers niets durven toe te voegen maar dat er daadwerkelijk weinig behoefte is aan verandering.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De conclusie uit het inspraakmoment is dat de deelnemers overal erg tevreden zijn.

De dingen die worden teruggekoppeld zijn dezelfde dingen die jaarlijks worden benoemd.

De deelnemers van het vee hebben behoefte aan meer emmers en bv. hooivorken

Deelnemer H geeft aan dat er meer harken nodig zijn en deelnemer J vraagt om kaas op de pasta.

Deelnemers E geeft aan dat er een andere plek nodig is voor zijn handdoek. Dit werd meteen na het moment opgepakt en de handdoek ligt nu veilig uit het zicht van de andere deelnemers.

Wij hebben kort voor het inspraakmoment de tevredenheidsmeting gedaan.

Deze is uiteraard anoniem maar is voor ons een goeie graadmeter geweest om te kijken of de deelnemers tevreden zijn.

Wij gaan in het vervolg deze altijd combineren.

Eerste de tevredenheidsmeting en kort daarop het inspraakmoment.

Wij hebben in het geval van het tekort aan materiaal, gekeken of dit waar was en in de gevallen dat dit zo was, nieuw materiaal aangeschaft.

Deelnemers M gaf aan dat het hem leuk lijkt als er informatieborden bij het vee komen.

Hierop kan dan staan wat de dieren eten en hoeveel zij wegen bijvoorbeeld.

Wij van de begeleiding en deelnemers vonden dit alle een goed idee en zijn nog in overleg of wij dit ook gaan doen.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In week 41 (6 t/m 8 oktober) hebben we de tevredenheidsmeting bij onze deelnemers uitgevoerd. We hebben hiervoor onze eigen vragenlijst 'Tevredenheid medewerkers Lindenhoff Open Tuin' gebruikt. De enquête is meerdere dagen uitgedeeld, zodat we iedere deelnemer de kans geven om zich uit te kunnen spreken. Er zijn 25 vragenlijsten uitgedeeld, waarvan er 16 zijn ingevuld. Hiermee hebben we een respons van 64%.

In de vragenlijst komen onderstaande thema's naar voren:

- informatie voorziening
- Begeleiders en begeleiding
- Werk & boerderij
- Andere deelnemers
- Inspraak

Hieronder volgt een opsomming van de algemene uitkomst:

Rapportcijfers:

- Voor het **werk op de boerderij** varieerden de cijfers vooral tussen **7 en 9**, met enkele lagere scores (5 en 6).
- Voor de **begeleiding** ligt de waardering nog hoger, voornamelijk **8, 9 en 10**.

Positief beantwoorde onderwerpen:

- Begeleiders: als deskundig, respectvol en toegankelijk ervaren (alle antwoorden "ja").
- Veiligheid, sfeer en rust: vrijwel iedereen voelt zich veilig, vindt de sfeer prettig en ervaart voldoende rust.
- Eigen invloed op werk: bijna iedereen kan zelf aangeven welk werk hij/zij wil doen en ervaart dat het werk is aangepast aan de eigen mogelijkheden.
- Contact met collega's: zeer positief beoordeeld.

Minder positief beantwoorde onderwerpen:

- Fysieke zwaarte van het werk: 4 “ja” + 3 “beetje” = bijna de helft ervaart het werk soms als lichamelijk zwaar.
- Geestelijke zwaarte: hier juist omgekeerd, de meerderheid ervaart het werk *niet* als mentaal zwaar.
- Meebeslissen:
 - Over inrichting van ruimtes → verdeeld: 11 “ja”, 4 “nee”.
 - Over nieuwe werknemers → slechts 7 “ja”, tegenover 5 “nee” en 2 twijfels. Dit is een duidelijk punt van minder betrokkenheid.
- Schoonmaak/werkplek: 2 negatieve antwoorden en 1 twijfel → aandachtspunt.
- Overlegmomenten: hoewel grotendeels positief, gaven 3 mensen aan dat dit meer kan.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Zoals gebruikelijk hebben we de uitkomsten van de deelnemers tevredenheidsmeting in het teamoverleg besproken. Belangrijkste conclusie is dat deelnemers zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen bij hun begeleiders en hun collega's. Dit komt overeen met het beeld dat wij als team ook hebben.

Belangrijkste/ opvallendste feedback (leer- en verbeterpunten) die naar voren zijn gekomen:

1. meer inspraak bij keuzes over inrichting en nieuwe werknemer

- deze feedback komt eigenlijk elk jaar terug uit de tevredenheidsmeting. Einde 2025 hadden we een vacature openstaan en hebben verschillende kandidaten een dag meegelopen als onderdeel van de sollicitatie procedure. Nav deze feedback hebben we hier open over gecommuniceerd naar deelnemers en hen achteraf ook gevraagd wat hun idee/beeld was over de betreffende kandidaat: "zou dit een geschikte nieuwe werkbegeleider zijn, zie je hem/haar hier wel tussen passen"?

2. aandacht voor fysieke zwaarte van bepaalde werkzaamheden

- nav feedback in het vorige jaar proberen we als team het mogelijk te maken om de deelnemers op meer plekken in te kunnen zetten op de boerderij en daarmee het aanbod van werkvoor hun meer te laten variëren. Voorheen deden aan aantal deelnemers veelal hetzelfde werk, hadden hun eigen taken. Door de inzetbaarheid en de variatie van werk te vergroten kunnen we ook meer aandacht hebben voor het fysieke zwaarte van het werk in de tuin of op de boerderij. Zwaar werk kunnen we nu makkelijker verdelen.

3. netheid en hygiëne van de werkplek

- het blijft een uitdaging om met onze doelgroep netheid en hygiëne goed in het gareel te houden. Onze deelnemers hebben over het algemeen een totale 'laissez-faire' houding. Zaken als afval netjes in de prullenbak gooien, de wc doorspoelen, handen wassen voor het eten, je spullen na het werken weer op de juiste plek terugzetten, dingen niet stuk maken (!) etc. zijn voor sommige van onze deelnemers niet vanzelfsprekend. Daarmee is deze feedback wel opvallend en voor ons als team ook zeer welkom om terug te kunnen koppelen aan hun collega's. Dit is de werkplek van iedereen, dus wat 'jij' doet heeft ook (positieve dan wel negatieve) invloed op de ander.

Opvallend blijft dat de antwoorden/resultaten bij positief- en minder positief beantwoorde onderwerpen zichzelf soms tegen spreken. Waarschijnlijk komt dit doordat de absolute respons maar een relatief kleine groep behelst. Toch blijft het aan ons om alle signalen en feedback serieus te nemen en hierin te kijken waarin we Open Tuin weer kunnen verbeteren.

Bijlagen

- Resultaten deelnemerstevredenheid onderzoek 2025

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Het aantal ongevallen en bijna ongevallen is sterk gedaald dit jaar.

Wij houden jaarlijks een pleisterlijst bij. Hierop vermelden wij wat voor kleine ongevallen er zijn gebeurd en hoe deze zijn opgelost.

Het voornaamste ongeval is een kleine snee in de vinger door werken in de keuken of producten uitpakken voor het veevoer.

De "wond" wordt in eerste instantie schoongemaakt. Dan wordt er door een begeleider een pleister opgeplakt. Vervolgens wordt dit op de pleisterlijst genoteerd.

Er zijn geen ongevallen geweest waarbij er meer dan een pleister nodig was.

Wij vinden dat in alle gevallen er goed is gehandeld.

Dit jaar hebben wij, los van kleine sneetjes in de vinger, geen andere ongevallen gehad.

Wat wij hiervan hebben geleerd is dat zorgvuldig en rustig uitleg geven bij de keuken en het vee, ervoor zorgt dat er beduidend minder kleine ongevallen gebeuren.

Er zijn op dit onderwerp geen aanpassingen of verbeteringen nodig.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

In het jaar 2025 heeft er 1 agressie incident plaatsgevonden.

Dhr. D werkte nog maar kort op de boerderij. Hij was hier aangemeld via een kliniek. Op deze kliniek zitten deelnemers met een hoge zorgzwaarte.

Tijdens zijn eerste werkdag (vrijdag) kwam, zonder aankondiging, de moeder van D naar de zorgboerderij. Zij vroeg of zij even met D mocht meekijken. Ik heb haar verteld dat dit ongebruikelijk is. Wij ontvangen hier weinig familie van deelnemers. Zeker niet op de eerste werkdag en ook niet zonder aankondiging.

Ik heb meteen de kliniek gebeld om te vragen of D wel in contact mag komen met zijn moeder. Zij vertelde mij dat dit ok was. Echter was haar bezoek ook bij hun niet van te voren aangeven.

Ik heb de moeder van D verteld dat het voor deze keer ok was en zij mocht even met hem op de boerderij kijken.

De moeder van D heeft haar zoon meegenomen naar de boerderijwinkel om daar met hem koffie te drinken en taart te eten.

De boerderijwinkel is een plek waar deelnemers niet morgen komen.

Ik heb de moeder van D achteraf hierop aangesproken en verteld dat als zij in het vervolg weer langs wilt komen, dat ten aller tijde in overleg moet doen met de kliniek en ons. Tevens aangegeven dat de boerderijwinkel niet toegankelijk is voor deelnemers

Ik heb de kliniek nogmaals gebeld en mijn verhaal gedaan. Ook heb ik aangegeven dat als de moeder van D in het vervolg weer langs wilt komen, dit alleen kan als zij dit aan beide partijen heeft aangekondigd

Een week later kwam de moeder van D weer onaangekondigd langs op de boerderij.

Zij vroeg of zij weer koffie met hem mocht halen.

Ik heb haar wederom verteld dat zij dit van te voren moet overleggen als zij langs wilt komen. Ook heb ik nogmaals herhaald dat de boerderijwinkel niet toegankelijk is voor deelnemers.

Zij heeft vervolgens een fles melk gehaald voor D die hij mee terug naar de kliniek heeft genomen.

Een week later was D weer op de boerderij. Hij vertelde mij dat hij graag de fles wilde inleveren voor statiegeld. Ik heb hem verteld dat er op die flessen geen statiegeld staat. Hij begreep dit niet. Ik ben met hem samen naar de winkel gelopen om aan iemand van het personeel te vragen of hij er dan toch misschien 15 cent voor kan krijgen. De medewerker van de winkel vond dit een goed idee. Vervolgens zei D dat de melk over datum was en hij een nieuwe fles moet krijgen. Ik zei dat dit niet mogelijk was. Ik merkte dat hij gefrustreerd raakte dus ik zei dat wij terug naar de tuin gaan lopen. Halverwege de parkeerplaats bleef hij stil staan. Hij begon te schreeuwen dat wij hem afzetten, hij een nieuwe fles moest krijgen. Zijn houding was zeer dreigend. Ik zag dat hij lastig te kalmeren was. Ik probeerde hem rustig weer terug naar de tuin te krijgen. Ik liep op hem af en vertelde hem dat wij dit probleem alleen kunnen oplossen als wij even zouden kalmeren en in de tuin gaan bedenken hoe wij dit kunnen oplossen. Een collega begeleider uit de tuin hoorde de commotie en ving mijn blik. Ik gaf doormiddel van handbewegingen aan dat hij zich er nog net mee hoefde te mengen. Zijn houding bleef zeer dreigend. Hij had zijn vuisten gebald en aan zijn blik is weinig van de D te herkennen die wij normaal zien. Uiteindelijk lukte het om D naar de tuin te kruigen. Als we in de tuin op een bankje gaan zitten is hij al weer gekalmeerd. Ik vroeg of hij liever even alleen wilt zijn of erover wilt praten. Hij zei liever even met rust gelaten te worden. Ik heb direct de kliniek gebeld. Zij vertelde mij dat hij medicatie mee heeft voor het geval hij boos wordt. Het incident vond plaats tegen het eind van de dag dus ik had besloten om niet te vragen of zij D wilde komen ophalen. Wel heb ik aan de kliniek aangegeven dat ik het op dit punt nog lastig vond in te schatten of hij in deze staat mee terug in het busje kon. Hier zitten namelijk 7 andere deelnemers mee terug naar huis. Uit veiligheidsredenen wilde ik dit eerst nog even inschatten en de kliniek hier later over terugbellen. Vervolgens ben ik weer bij D in de tuin gaan zitten. Hij had op eigen initiatief al de medicatie genomen. Hij is weer rustig. Ik zag dat hij zich schaamde en het er liever even niet over wilde hebben. Naar mijn inschatting is hij rustig genoeg om mee te gaan met de andere deelnemers. Ik geef dit door aan de kliniek. Aan het eind van de dag als alle begeleiders samen zijn bespreken wij het incident.

De volgende dinsdag tijdens het zorg-overleg bespreken wij nogmaals het incident. Het gaat over niet alleen het voorval met D, maar ook wat wij allemaal in de toekomst nodig hebben om ons veilig te voelen op de boerderij. Dit is de eerste keer dat zoiets gebeurd, maar toch lijkt het ons fijn om meer over kennis te hebben over verbale de-escalatie technieken. Ik heb met mijn contactpersoon van die kliniek gesproken en afgesproken dat wij vanuit hun een training krijgen. Ook hebben wij besloten dat wij deelnemers van die specifieke kliniek niet meer (in de beginfase) op de dagen laten werken dat de boerderijwinkel open is. Tevens is er besloten dat tijdens rondleidingen van nieuwe deelnemers met de begeleiders wordt besproken dat familieleden en/of vrienden alleen langs mogen komen als dit met beide partijen is besproken. Dit kan dan een keer, maar niet structureel.

Wij hebben als team goed gehandeld. Mijn collega's hoorde de ophef en reageerde snel en adequaat. Ook in de nazorg is goed gehandeld. Er is direct contact met de kliniek geweest en op het eerste mogelijke moment met het hele personeel besproken over wat de volgende stappen zijn. Niet alleen voor D, maar ook voor ons als personeel.

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

Als het gaat om ongevallen of bijna ongevallen is het een goed jaar geweest.

Er is een grote daling te zien.

Dit ligt aan voorzorgsmaatregelen vanuit de begeleiders.

Voorheen zag je dat er in de keuken de voornaamste "ongevallen" plaats vonden.

Het ging dan voornamelijk om kleine sneetjes in de vingers.

Ook bij het vee was dit het geval alhoewel het aantal ongevallen daar vele malen minder was. Kleine sneetjes in de vingers door bijvoorbeeld het opensnijden van de touwen die o de hooibalen zitten.

Waar deze verandering vandaan komt is moeilijk te bepalen.

Het kan zo zijn dat iedereen die in de keuken en bij het vee staat veel ervaring mee neemt. De meeste mensen bij het vee of in de keuken werken hier al lang en doen vaak dezelfde soort klussen.

Betreffende het agressie incident.

Zoals in het vorige hoofdstuk (7.3) zijn er een aantal dingen veranderd n.a.v. het incident met Dhr. D

- Deelnemers van die kliniek mogen in de eerste fase van hun werk hier niet op dagen dat de boerderijwinkel in geopend zijn.

- Tijdens rondleidingen worden de begeleiders ingelicht over onze regels betreffende familie

- Er is met de kliniek afgesproken dat wij na de proef-dag zo snel mogelijk een signaleringsplan ontvangen. Zo kunnen wij in een vroeger stadium afwijkend gedrag signaleren. Ook is zijn er dan al handvatten bekend om goed en adequaat te kunnen handelen in het geval dat er iets gebeurt.

Wij hebben als team besloten meer kennis te hebben over de-escalatie technieken.

Zoals eerder vermeld heb ik met de contactpersoon van de betreffende kliniek een afspraak staan voor een training.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Ondanks dat de KLJZ-applicatie vast agenda punt is bij de stand-up, is het ons niet gelukt om de acties ook consequent bij te werken in de applicatie zelf. Hierdoor blijven taken onnodig openstaan. Ook stonden er eind 2025 nog veel openstaande acties in van een oud medewerker. Veel actiepunten zijn administratief afgerond en als terugkerende actie in de betreffende werkomschrijvingen opgenomen.

We hebben ervoor gekozen om de actiepunten bij de eindverantwoordelijke neer te leggen, omdat niet iedereen binnen het team een werk-emailadres heeft. Het is aan de eindverantwoordelijke om de acties en taken in de stand-up te bespreken (monitoren) en een verantwoordelijke binnen het team aan te wijzen voor de uitvoering van de betreffende taak. Ondertussen lukt het, stapje-voor-stapje steeds meer om van de actielijst een overzichtelijke en werkbare lijst te maken.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1. Verdeling van omzet bestaat uit 50% subsidie (zorggelden) en 50% commerciële omzet
 - deze doelstelling blijft ongewijzigd. De percentages zijn niet in beton groeten, maar we willen ten alle tijden voorkomen dat we volledig afhankelijk zijn van (fluctuerende) gemeente subsidies. Daarnaast vinden we het leuk en uitdagend om met onze deelnemers een relevante commerciële omzet te creëren, zoals groenbeheer in de Gaasperzoom en de verkoop van groenten uit de tuin. Dit draagt bij aan de waarde en realiteitszin van hun werk. Wel vast ten alle tijden de aansturing en verantwoordelijkheid onder onze professionals. De deelnemers is hierin altijd ondersteunend.
2. De productietuin vergroten ~~en inrichten als ontmoetingsplaats (2025) -->~~
 - Het areaal van de tuin moet efficiënter worden ingericht, zodat we met het huidige oppervlakte meer teelt m2 kunnen realiseren. Daarnaast moet ook het assortiment worden aangepast. We gaan ons meer richten op exclusieve producten voor de top-horeca. Daarnaast gaan we de tuin meer inrichten met vaste planten en bomen die jaarlijks terugkerende omzet genereren.
3. De naamsbekendheid van Open Tuin vergroten en het 'werk' van Lindenhoff Open Tuin meer bekendmaken
 - we zien steeds meer dat onze twee grootste samenwerkingsorganisatie, ondanks de fijne samenwerking, de hand op de knip houden. Zij willen meer gelden in eigen zak houden ivm aankomende bezuinigingen en een op hand zijnde nieuwe aanbesteding van de Gemeente Amsterdam. Het is urgent en noodzakelijk dat wij hier ons op voorbereiden en meer samenwerkingspartners aan ons gaan binden, wellicht ook buiten Amsterdam. We moeten eigen PR-middelen opzetten.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Team
 - administratieve werkuren van zorgcoördinator inzetten tbv acquisitie
 - nieuwe medewerkers goed inwerken
 - teambuilding intensiveren nav twee nieuwe in dienst getreden werknemers.
2. Deelnemers & zorg
 - nieuwe deelnemers werven
 - met Buurteams Amsterdam kennismaken en relatie opbouwen
3. Tuin
 - omzet uit tuin verhogen om salaris van tuinder volledig uit tuininkomsten te kunnen betalen

8.3 Plan van aanpak

1. Team

- administratieve werkuren van zorgcoördinator inzetten tbv acquisitie
 - acquisitie tav geven van rondleidingen en opzetten van fysiek PR materiaal
- nieuwe medewerkers goed inwerken
 - Belangrijk is dat zij goed worden geïntroduceerd in de werkprocessen en procedures. Daarom worden ze ingewerkt door de werkbegeleiders zelf en hebben we regelmatig check-in gesprekken.
- teambuilding intensiveren nav twee nieuwe in dienst getreden werknemers.
 - dit heeft betrekking op het opzetten van een goede overleg- en vergader schema, zodat iedereen goed wordt meegenomen in besluitvorming en er goed inspraak kan zijn.
 - omdat niet alle collega's met elkaar samenwerken (verschillende werkdagen), moeten er elke kwartaal eventueel wisseldagen worden georganiseerd. Daarnaast organiseren we elk kwartaal een personeels borrel.

2. Deelnemers & zorg

- nieuwe deelnemers werven
 - actief PB-ers benaderen om nieuwe deelnemers te rekruteren en uit te nodigen
- met Buurteams Amsterdam kennismaken en relatie opbouwen
 - de verschillende Buurteams van Amsterdam in kaart brengen en contact gegevens van de dagbestedings functionaris verzamelen.

3. Tuin

- omzet uit tuin verhogen om salaris van tuinder volledig uit tuininkomsten te kunnen betalen
 - samenwerkingsovereenkomst met Lindenhoff BV afsluiten, waarin zij zich committeren aan een vastgestelde te realiseren (omzet) afname uit de tuin
 - areaal efficiënter inrichting, oa de bedden anders inrichten.

Overzicht van bijlagen

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

5.6 Resultaten deelnemerstevredenheid onderzoek 2025

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

controle EHBO koffers door MediTotaal

Geplande uitvoerdatum:	29-01-2025
Geldt voor locatie(s):	Lindhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op:	31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting:	Saar Broers is niet meer werkzaam bij Open Tuin en daarmee is dit actiepunt komen te vervallen. Het inplannen van de controle voor de EHBO-koffers valt nu onder de verantwoordelijkheid van de eindverantwoordelijke en is opgenomen als terugkerende actie in de werkomschrijving 6.7.10 (Bedrijfshulpverlening)

BHV herhaling plannen

Geplande uitvoerdatum:	20-09-2024
Geldt voor locatie(s):	Lindhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op:	31-12-2025 (Afgerond)

Jaarlijkse Zoönose keurmerk toevoegen als bijlage

Geplande uitvoerdatum:	30-06-2025
Geldt voor locatie(s):	Lindhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op:	24-12-2025 (Afgerond)
Toelichting:	Keurmerk 2025 is toegevoegd

BHV herhalingscursus inplannen in overleg met Grutto en Lindhoff voor kwartaal 3

Geplande uitvoerdatum:	31-07-2025
Geldt voor locatie(s):	Lindhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op:	22-10-2025 (Afgerond)
Toelichting:	BHV herhalingscursus is in samenwerking met Grutto ingepland op 22 oktober 2025.

Nieuwe VOG aanvragen, zie overzicht

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2025
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 29-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwe VOG voor L. Teerling is aangevraagd en afgegeven op 29 juli 2025

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: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 17-04-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 25-02-2025 (Afgerond)

Zoönose checklist dierenarts invullen

Geplande uitvoerdatum: 13-01-2025
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 14-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Zoönosen checklist GD is ingevuld en opgestuurd door de veearts.

Jaarlijks Zoönosen keurmerk laten uitvoeren in januari / februari

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 14-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Op 14 januari 2025 heeft de dierenarts de jaarlijkse Zoönose checklist van de GD ingevuld en opgestuurd.

teambuilding en intervisie door externe

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 17-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit actiepunt staat meerdere keren in de actielijst, daarom wordt deze verwijderd. Actiepunt is nog steeds actueel en blijft als actiepunt op de lijst staan.

Vraag nadrukkelijk om het aanleveren van de medicatieoverzichten . Eventueel in een gesloten enveloppe.

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2024
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 06-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Nagegaan welke deelnemers nog geen meditatieoverzicht hebben ingeleverd en opgevraagd bij betreffende PB'er. Aantal organisaties geven deze niet mee. Van andere wel gekregen. Verzameld in map op kantoor

medewerkersoverleg actie punten formuleren en terugkoppelen aan de groep.

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Periodiek na medewerkers overleg tijdens lunchmoment wanneer de hele groep aanwezig is terugkoppeling geven wat wij met hun feedback hebben gedaan of gaan doen.

dossiervorming/.evaluaties meenemen in medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deze actie toegevoegd door oud collega ter ondersteuning. Standaard onderdeel geworden van de medewerkersoverleggen. Niet meer nodig in actie vorm

medicatieoverzicht blijven uitwerken in dossiervorming

Geplande uitvoerdatum: 06-01-2025
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Herinnering toegevoegd in formuleren zelf. Niet meer nodig als terugkerende actie

doelen nog concreter en eenvoudiger formuleren. doelen opknippen in kleine stapjes

Geplande uitvoerdatum: 20-03-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is toentertijd toegevoegd ter ondersteuning van het maken van begeleidingsplannen. Dit is toegevoegd door een oud collega om mij te helpen toen ik net begon als zorg-coördinator.

procedure klachten personeel in december reminder icm functioneringsgesprek

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 08-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Actiepunt voortgekomen uit evaluatie voorgaande eindverantwoordelijke. Daarmee nu niet meer actueel voor huidige situatie. Onder de nieuwe eindverantwoordelijke worden de functioneringsgesprekken standaard in 1e kwartaal van het jaar ingepland en uitgevoerd.

KLJZ breed gedragen door het team

Geplande uitvoerdatum: 21-08-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 06-01-2025 (Afgerond)

evalueren: gereedschap en kleding en laarzen beter faciliteren en onderhouden.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 09-05-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

intervisiemomenten inhoud en voortgang?

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

inspraak en meebeslissen hoe doe je dat?

Geplande uitvoerdatum: 19-06-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

naar buiten treden als 'expertise' of op zn minst een mooi voorbeeld

Geplande uitvoerdatum: 18-09-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

formulier meldingen en incidenten blijven ontwikkelen en herhalend plek geven in de werkprocessen

Geplande uitvoerdatum: 25-09-2023
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

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

Geplande uitvoerdatum: 13-06-2024
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Neem de medicatieoverzichten op in een "calamiteitenmap", zodat deze bij een calamiteit snel paraat zijn.

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2024
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Laat op korte termijn de RI&E die in principe voorafgaand aan de audit uitgevoerd moet worden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

vereenvoudigen werkprocessen

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2025
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

mail aanvraag medicatiegebruik voor in dossier. tbv veiligheid. 1x per jaar vragen

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2025
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

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): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

U geeft aan dat niet iedere instantie medicatieoverzichten wil verstrekken. Het verzoek om hier structureel (minimaal steeds bij het evaluatiegesprek) en aantoonbaar naar te vragen. Leg jaarlijks vast in het kwaliteitsjaarverslag bij 6.1.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

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): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Jaarlijks 2 inspraak momenten inplannen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Inplannen jaarlijkse ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Jaarlijkse tevredenheidsmeting inplannen in agenda

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2026
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

BHV herhalingscursus inplannen in overleg met Grutto en Lindenhoff voor 2026

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

VOG M. de Vos aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Zoönose checklist dierenarts invullen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2027
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

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): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

VOG J. te Voortwis aanvragen (zie overzicht VOG medewerkers 3.4.3)

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2027
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Jaarlijkse Zoönose keurmerk toevoegen als bijlage

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2027
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Uitvoeren RI&E bedrijfstoetsing voor audit

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2027
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Zorg dat bij de volgende audit de RI&E maximaal een half jaar oud is

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2027
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2027
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2027
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Zoönose checklist dierenarts invullen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Zoönosen checklist is op 14 januari 2026 ingevuld in ingediend bij de GD

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): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Toelichting: Vanuit de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza) is het intern toezicht voor zorgboerderijen verplicht waar meer dan 10 zorgverleners werken die zorg bieden vanuit de Langdurige zorg (Wlz) of de Zorgverzekeringswet. Dit is niet van toepassing op Open Tuin

Jaarlijkse Zoönose keurmerk toevoegen als bijlage

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026

Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Toelichting: Zoönosen keurmerk 2026 is als bijlage toegevoegd aan in werkbeschrijving 6.7.7

Vragenlijst 'blik van buiten' opstellen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025

Geldt voor locatie(s): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2026 (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): Lindenhoff Open Tuin BV (1119)

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