

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Hoeve Vredeveld (177)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)

Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
2.3 Algemene conclusies	9
3 Deelnemers en medewerkers	10
3.1 Deelnemers	10
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
3.3 Personeel	11
3.4 Stagiairs	12
3.5 Vrijwilligers	12
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
4 Scholing en ontwikkeling	14
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
5 Terugkoppeling van deelnemers	16
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
5.3 Inspraakmomenten	17
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	19
6 Meldingen en incidenten	20
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
6.2 Medicatie	20
6.3 Agressie	20
6.4 Ongewenste intimiteiten	20
6.5 Strafbare handelingen	20

6.6 Klachten	20
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	21
7 Acties	22
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	22
8 Doelstellingen	23
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	23
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	24
8.3 Plan van aanpak	27
Overzicht van bijlagen	28
Actielijst	28

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Hoeve Vredeveld

Registratienummer: 177

Zeeasterweg 15, 8219 PM Lelystad

Rechtsvorm Maatschap ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 32165295

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

Locatiegegevens

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

Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15

Registratienummer: 177

Zeeasterweg 15, 8219 PM Lelystad

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Zorgboerderijen Flevoland

Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16

Registratienummer: 2807, sub.

Zeeasterweg 16, 8219 PN Lelystad

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Zorgboerderijen Flevoland

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

2025 op Hoeve Vredeveld

Op Hoeve Vredeveld is het mogelijk om op 2 locaties dagbesteding te ontvangen. Locatie nr 15 is de wat grootschaligere locatie waar de reguliere boerderij activiteiten ook plaatsvinden en de boerderij winkel is gevestigd. Locatie nr 16 is de kleinschalige locatie waar maximaal 12 deelnemers hun dag kunnen besteden. Deelnemers konden op beide locaties worden ingedeeld aan de hand van de individuele behoefte. Medewerkers konden ook op beide locaties worden ingezet, maar er heerst onder de medewerkers wel een duidelijke voorkeur voor de één of de andere locatie. Begin 2025 was de locatie nr 16 alleen nog open voor deelnemers op de maandagen en de vrijdagen. Door het ziek uitvallen van de medewerker, die op deze dagen op de locatie nr 16 werkte en de teruglopende deelnemers aantallen, hebben we medio 2025, besloten om tijdelijk de locatie nr 16, niet in te zetten voor de dagbesteding gedurende het jaar 2025.

Wanneer wij het in het jaarverslag de voortgang in 2025 beschrijven, geldt bij alle onderwerpen, dat dit beschreven wordt voor beide locaties, locatie nr 15 en locatie nr 16. Indien dit anders is per locatie, dan wordt dit specifiek beschreven.

2025 was een roerig jaar voor Hoeve Vredeveld. In het eerste kwartaal kwam het besef dat het financieel niet goed ging binnen het huidige bedrijfsmodel. Vanuit authenticiteit was men gewend om vooral sociaal te denken en te handelen. Dit had tot gevolg dat deelnemers door allerlei redenen "om niet" verbleven op de boerderij, sommige deelnemers meer zorg vroegen dan wij konden bieden, en dat we te ruim in ons jasje zaten m.b.t. medewerkers. Mede ook door het teruglopen van het aantal deelnemers/dagdelen dat wij per deelnemer kregen toegekend. Dagelijks begeleide de medewerkers structureel slechts 4 a 5 deelnemers. Met de toenemende loonkosten en teruglopende zorgvergoedingen, was dit niet rendabel meer. De organisatie teerde in op de bedrijfsmiddelen. Er was een noodzaak ontstaan, om de wijze van werken en de formatie, her te bezien. Ook werd duidelijk, dat de kosten, van alle eisen die gesteld worden aan het opvangen van jeugd <18 jaar, niet opwogen tegen de inkomsten voor deze jongeren. Dit alles resulteerde in verdiepende gesprekken waarin gekeken is naar een oplossing die passend was binnen de bedrijfscultuur en het sociale karakter wat kenmerkend is voor de waarde van de zorgboerderij. Kosten en baten moesten weer met elkaar in verhouding komen. Het was een ingewikkelde puzzel waarbij zorgboer- en boerin beide tijdelijke concessies hebben gedaan aan hun inkomstendeel om zoveel mogelijk medewerkers en deelnemers te behouden. Medio mei zijn we gestopt met het opvangen van jongeren onder de 18 jaar.

Vanaf het tweede kwartaal 2025 zijn we anders gaan werken. We hebben in juni afscheid genomen van een medewerker, 1 medewerker is voor de maatschap gaan werken en 1 medewerker is minder uren gaan werken. Daarnaast was er 1 medewerker langdurig ziek. Medewerkers kregen per dag meer deelnemers om te begeleiden. Uitgangspunt is 1:10. Dit resulteerde in een aangepaste werkwijze, die aansluit bij het hogere aantal deelnemers dat per medewerker begeleidt wordt. Er zijn 5 teams per ochtend beschikbaar waar men zichzelf bij in kan schrijven: Dier, Groen, Klus, Winkel of binnen. Elk team heeft een begeleider die ter plaatse de deelnemers begeleidt bij de activiteiten die er zijn op de boerderij. De ochtend wordt vooral gebruikt voor de activiteiten die noodzakelijk zijn op de zorgboerderij, zoals het verzorgen van de dieren en onderhoud aan tuin en terrein. De middag wordt vooral besteedt aan sport- en spel, educatie en ontspanning. Het was schakelen voor de medewerkers, zij zijn van een groot deel van de zorgadministratie ontlast om deze werkwijze te kunnen realiseren. De zorgadministratie wordt nu grotendeels uitgevoerd door de zorgmanager.

Vanaf medio 2025 organiseert Hoeve Vredeveld wekelijks een Hoeve Vredeveld Academie. Voor mensen zonder beperking is het heel normaal dat je een leven lang blijft leren. Heb je indicatie dagbesteding, dan is je lerende leven in principe over. Wij vinden dat het belangrijk is om jongeren te blijven ontwikkelen. Daarom organiseren wij de Hoeve Vredeveld Academie, waarbij er elke week een ander, vooral praktisch, onderwerp wordt aangesneden. Dit kan zijn: hoe plak je een band? Maar gaat ook over voor jezelf opkomen, weerbaarder worden, meer durven. Belangrijkste is dat deelnemers meer hun eigen maatschappelijke waarde voelen en wat sterker in het leven komen te staan.

Doordat eind 2024 de nieuwe winkel is opgeleverd, werden er in 2025 nieuwe werkplekken gerealiseerd voor deelnemers. Dagelijks kunnen zo'n 5 deelnemers leren en werken in de eigen winkel. Ook werd er met regelmaat vlees en kaas ingepakt en geprijsd. Men kan werken achter de kassa, in voorraadbeheer, magazijn, vullen van de winkel, kleinschalige horeca en vele andere klusjes die een winkel met zich meebrengt. Deelnemers ervaren dit als een uitdaging en genieten van het werk in de winkel. Elke deelnemer die in de winkel komt werken krijgt hiervoor een passende training aangeboden.

Deelnemers hebben van de zomer genoten van het helpen bij het bloemencorso van Sint Jansklooster. 2 dagen zijn wij met de busjes naar de voorbereidingen geweest en hebben deelnemers geholpen bij het steken van bloemen voor de corsowagens. Dit vinden deelnemers vaak het hoogtepunt van het jaar.

De cliëntenraad is nog erg aan het wennen aan haar rol. Zij wordt elk deelnemersoverleg uitgenodigd aanwezig te zijn. Er hebben door overlijden van een cliëntenraadslid ook intern wisselingen plaatsgevonden, wat natuurlijk onrust gaf. Deze medezeggenschap behoeft in 2026 zeker meer aandacht.

De Deelnemerstevredenheid is in oktober weer gemeten. Wij doen dit door middel van het door de Federatie voorgeschreven programma "Vanzelfsprekend". Dit blijft een lastige tool om te gebruiken voor deelnemers en hun naasten. Wij hebben daarom ook volop geparticipeerd met de hiervoor ingestelde werkgroep, om te onderzoeken hoe dit anders zou kunnen. Ook dit jaar hebben wij weer vrijwilligers ingezet om deelnemers te helpen met het fysiek invullen van de vragenlijsten. Het is een arbeidsintensief proces en geeft ons niet de uitkomsten waar wij behoefte aan hebben.

Heel 2025 zijn er diverse stagiaires werkzaam geweest op Hoeve Vredeveld. In 2025 hadden we wat pech met stagiaires, veel waren langdurig ziek en veel afwezig. Ook hebben we meegewerkt aan diverse snuffelstages. Gedurende 2025 konden we ook weer rekenen op onze trouwe vrijwilligers die zich hebben ingezet voor tuinonderhoud, hand en spandiensten, creatieve workshops, hulp in de winkel en alle andere voorkomende klusjes.

In de loop van het jaar zijn er ook wijzigingen geweest bij de dieren en op het terrein. De ezels kregen een nieuwe stal vooraan op het terrein, de plantenbakken zijn duurzaam gemaakt en bestaan nu uit een mooie verzameling met betonnen bakken. Er is een Jeu de boules baan aangelegd. Begin 2025 deden 2 nieuwe geitjes hun intreden op Hoeve Vredeveld. Beau en Ebke zijn met de fles groot gebracht door deelnemers en zijn inmiddels aardig ingeburgerd. Deelnemers gaan ook regelmatig met hen wandelen en verzorgen hun vacht. Ook namen we afscheid van onze, inmiddels bejaarden, kippen en kwamen er nieuwe jonge kipjes die inmiddels weer volop eieren leggen die we in de winkel verkopen.

In het vierde kwartaal van 2025 hebben we een professionals netwerklunch georganiseerd. Een lunch waarbij we ons werkveld hebben uitgenodigd en waarbij we dit jaar onze Hoeve Vredeveld Academie hebben uitgelicht. Adriaan Teeuwes (o.a. mede oprichter van de Erik Scherder huizen voor jongeren met NAH) kwam spreken over het belang van blijvende ontwikkeling van jongeren met een beperking. De netwerklunch werd goed ontvangen en er zijn weer mooie nieuwe contacten gelegd en oude contacten opgefrist.

We sloten het jaar af met de organisatie van een kerstmarkt. Veel deelnemers hebben hard gewerkt aan alle leuke kerstartikelen en baksels die we verkochten tijdens deze kerstmarkt. Deelnemers hielpen ook druk mee op het horecapunt en verkochten hun eigen gemaakte artikelen. Ook hielpen deelnemers bij het roosteren van marshmallows en het presenteren van vleesproducten. Het waren 2 geslaagde dagen waar iedereen naar toegeleefd heeft. Een mooie afsluiting van een jaar waarin veel is gebeurd.

Het formulier van de KVK waaruit blijkt dat Zeeasterweg 16 inderdaad een nevenvestiging is, is toegevoegd.

Acties

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

Bijlagen

- formulier kvk Nevenvestiging Zeeasterweg 16

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Zoals bij punt 3.1 beschreven is er in 2025 e.e.a. gewijzigd in ons zorgaanbod. De verhouding deelnemers t.o.v. de begeleider is omhoog gegaan. Dat betekende dat we goed moesten kijken of dit voor de deelnemers wel passend was. Wij hebben de indicaties goed bekeken en daar waar wij twijfel hadden, hebben we de verandering goed besproken met het professionele netwerk en met de naasten van de deelnemer. Dit had in de praktijk kunnen betekenen dat we van sommige deelnemers afscheid zouden moeten nemen. Dit was echter slechts beperkt het geval. Bij 2 deelnemers hebben we moeten concluderen dat wij met de nieuwe werkwijze niet meer de juiste zorg konden bieden. 1 deelnemer heeft andere dagbesteding gevonden en 1 deelnemer wordt nog voor gezocht. De rest van de deelnemers was passend en dat blijkt ook in de praktijk. Daarnaast hebben we ook de werkwijze aangepast om zeker te zijn van financiering. Het gebeurde in het verleden regelmatig dat "stagiaires" met uitstroom profiel dagbesteding 2 jaar gratis dagbesteding ontvingen op de zorgboerderij. Hier hebben wij een wijziging in aangebracht zodat de periode van onbetaalde dagbesteding korter is. Er worden vooraf duidelijke afspraken gemaakt met school en ouders. Bij reguliere nieuwe deelnemers zorgen we nu eerst dat de financiering geregeld is voordat de deelnemer daadwerkelijk komt. Helaas gebeurt het toch nog wel dat we op goed vertrouwen starten en dat uiteindelijk de financiering niet rond komt. Anders dan in het verleden wordt dat nu besproken en stopt de dagbesteding. Door de nieuwe werkwijze in de uitvoering van de dagbesteding (het werken in de groepen) wordt de kwaliteit van de zorg geborgd. Deze wijze blijkt fijn te werken voor deelnemers, zij hebben het gevoel dat ze meer zeggenschap hebben over wat ze die dag gaan doen en meer overzicht en structuur. De noodzakelijk verandering heeft hierdoor kwaliteit verhogend gewerkt.

Uit de audit, die gehouden is eind 2024, kwam naar voren dat we 2 zaken in orde moesten maken:

- 1) uitvoerverzoek voor alle deelnemers met diabetes regelen
- 2) Van iedereen een recent overzicht van gebruik medicatie (en dit ook up to date houden) in dossier

Punt 1 hebben wij uitgevoerd en dat is inmiddels allemaal geregeld. Dit verzoek vragen we nu ook standaard uit bij start van de dagbesteding. Punt 2 blijkt in de praktijk lastiger. Deelnemers die geen medicatie gebruiken, vinden het onnodig om ons een overzicht te verstrekken. Ook als ze wel medicatie slikken, maar alleen thuis, dan merken we dat er weerstand is. Toch vragen we aan iedereen de medicatielijst of een verklaring dat er geen medicatie gebruikt wordt. Standaard wordt deze lijst nu uitgevraagd bij de intakeformulieren. We zijn in 2025 een heel eind gekomen maar in 2026 behoeft dit zeker nog aanvullende actie. Het up to date houden, hebben we onderdeel gemaakt van de jaarlijkse evaluatie. Hier staat standaard een vraag over de medicatie. Er wordt dan uitgevraagd of we de laatste lijst hebben en zo niet dan vragen wij de deelnemer om deze zo spoedig mogelijk te verstrekken.

In 2025 hebben we kritisch gekeken naar alle formulieren die wij nieuwe deelnemers toesturen, inclusief onze voorwaarden. Dit is een lijvig document met veel dubbele informatie. We hebben daarom in 2025 een nieuwe versie gemaakt die nu bij de zorgboer(in) ligt om goedgekeurd te worden zodat we deze voortaan kunnen gaan gebruiken.

Begin 2025 hebben we de conclusie getrokken dat wij niet de kwaliteit aan zorg kunnen bieden aan de jongeren, die de zorg voor de jeugd verweist. Wij hadden geen SKJ geregistreerde medewerker en de verhouding kosten en baten van het opleiden van een gespecialiseerde medewerker hiervoor was niet met elkaar in verhouding. Wij hebben de ouders in het eerste kwartaal van 2025 ingelicht en hen de tijd gegeven om tot mei 2025 een andere dagbesteding te zoeken. E.e.a. was moeilijk, omdat veel jongeren hier al van kleins af aan kwamen. Wij hebben, samen met Cooperatie Boer en Zorg, ouders geholpen met het vinden van passende dagbesteding en alles is in goede harmonie verlopen.

Van elk incident wordt een MIC gemaakt in ONS, wanneer dit relevant is. In 2025 gebeurde het regelmatig dat een deelnemer een lift aangeboden kreeg van een klant. Eerder hadden wij al diverse acties hierop ondernomen maar dit was niet voldoende. In 2025 hebben wij daarom een bord geplaatst bij de uitgang waarin wij aangeven dat het verboden is om lifters mee te nemen. Ook bij de kassa en op de deur van de winkel hangt een duidelijke uitleg dat het verboden is om deelnemers een lift aan te bieden. Alle incidenten, ook kleine incidenten worden dezelfde week nog besproken in het begeleidersoverleg. Gekeken wordt dan of het incident voorkomen had kunnen worden en welke vervolgstappen er gewenst of vereist zijn.

Elke dag worden de gemarkeerde rapportages gedeeld in onze SIGNAL app zodat alle medewerkers van de laatste informatie op de hoogte zijn, ook als ze weinig tijd hebben om de rapportages geheel door te lezen. De meest belangrijke informatie is dan bekend om de dag te starten.

In 2025 hebben wij vrijwillig meegewerkt met een onderzoek van de GGD naar Zoönose preventie op zorgboerderijen. Wij vinden het belangrijk dat wij kunnen bijdragen aan dit onderzoek en zelf leerden wij hieruit dat we best veel goed geregeld hebben. We hebben nog wat tips gekregen, zoals het verzorgen van water en zeep in de stal en het nog zorgvuldiger zijn met mogelijke zwangerschap van vrijwilligers, deelnemers en medewerkers. Dit heeft geresulteerd in een extra document dat wij verstrekken bij het starten van deelnemers, vrijwilligers en medewerkers, waarin een uitleg staat over het voorkomen van zoönose en zwangerschap en zoönose.

In het derde kwartaal van 2025 hadden 3 personen tegelijkertijd wondroos. Wij hebben toen contact gezocht met de GGD om na te gaan of wij hier iets mee konden/moesten. Dit bleek niet besmettelijk en gewoon toeval, maar wij vinden het belangrijk om direct te handelen mocht e.e.a. wel besmettelijk zijn.

Eind 2025 hebben wij meegedaan aan een onderzoek naar kwaliteitsverbetering van "Vanzelfsprekend" de tool die wij gebruiken voor de tevredenheidsmeting. Wij hebben deelgenomen aan een online sessie, samen met andere zorgboerderijen en aansluitend zijn wij gevraagd of wij onze locatie wilden openstellen voor verder onderzoek onder de deelnemers. Hieraan hebben we meegewerkt en tijdens een sessie van 4 uur zijn onze deelnemers onder begeleiding van de zorgmanager ondervraagd door de medewerkers van het onderzoeksbureau. Uitkomsten hiervan hebben wij nog niet ontvangen.

Regelmatig bezoeken gidsen van de gemeenten en vertegenwoordigers van hoofdaanemers onze locatie. Een WMO gids van de gemeente Dronten heeft in 2025 bij Boer en Zorg aangegeven dat zij niet tevreden was met de wijze waarop 2 van haar evaluaties waren verlopen en vroeg Boer en Zorg hier onderzoek naar in te stellen. Dit bleek uiteindelijk een samenloop van omstandigheden te betreffen maar wij hebben hier wel uit geleerd dat wij meer tijd en aandacht voor deze gesprekken moeten maken. Ze goed moeten voorbereiden maar ook een goede en rustige plek moeten organiseren waar deze gesprekken kunnen plaatsvinden. Besproken is nu, dat in principe de zorgmanager deze gesprekken zal voorbereiden en voeren. Kantoor is inmiddels zo ingericht, dat hier een vergadertafel staat, waar rustig met de diverse partijen kan worden overlegd.

Wij zoeken tijdens de professionals netwerkwerklunch bewust, in een ontspannen setting, de dialoog op met ons professionele netwerk. We leren hiervan waar behoeften liggen en door de prettige setting worden zaken vaak op een andere en meer ontspannen wijze besproken. Ook kan ons netwerk dan breder zien waar wij ons mee bezig houden en wat wij belangrijk vinden.

KLJZ de kwaliteitsapplicatie gebruiken wij zeker en is ook helpend bij de monitoring van de kwaliteit. Wat we beter zouden kunnen doen is onze voortgang van de acties bijhouden in het systeem. Er gebeurt nu wel van alles maar eigenlijk werken we het systeem maar 1 of 2x per jaar bij en dat is te weinig. Fijn is het wel dat in de mail diverse keren een herinnering komt, dus de uitvoer van de actie gebeurt wel maar het kan beter. Voor 2026 hebben we een jaarplan met jaardoelen gemaakt. De jaardoelen kunnen helpend zijn om de kwaliteit van de zorgverlening te verbeteren. Elk kwartaal worden de doelen geëvalueerd en houden we de voortgang in de gaten.

Acties

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

2.3 Algemene conclusies

Begin 2025, toen bleek dat er aanpassingen moesten komen, voelde het allemaal heel ongebruikelijk, onwettelijk en naar. Terugkijkend kan ik zeggen, dat we het eigenlijk heel goed hebben gedaan. We hebben het hoofd koel gehouden, zijn niet direct in de actiestand gegaan maar hebben alles goed uitgezocht en overdacht. Belangrijk is het dat we ook dicht bij ons zelf zijn gebleven. Het is nu anders maar nog steeds passend.

De acties die we hebben uitgezet zijn allemaal goed verlopen. Communicatie met het team en ons netwerk verliep soepel. Na de eerste schrik van het team, waren zij zeer bereid om mee te denken en dingen uit te proberen. We hebben de moed niet in de schoenen laten zakken maar hebben aangepakt en ons herpakt. Ik heb het gevoel dat we hier sterker uit naar voren zijn gekomen.

Het was ook een periode van bewustwording dat alles niet meer is en kan zoals we dat altijd deden. Maar dat is niet erg. We hebben ook mooie stappen gemaakt met de Hoeve Vredeveld Academie en de nieuwe indeling van de werkzaamheden. Meer structuur is niet iets dat in ons DNA zit maar het werkt wel voor de zorgboerderij en dat is fijn om te zien en mee te maken.

Samengevat kan ik zeggen dat ik trots ben op de resultaten, die wij ondanks alle veranderingen in 2025, hebben laten zien. Ik kijk met heel veel plezier uit naar 2026, een nieuw jaar met nieuwe kansen en ontwikkelingen.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Hoeve Vredeveld biedt dagbesteding groep. Zij biedt dit aan voor jongeren >18 jaar, volwassenen en ouderen. Achtergronden en redenen voor dagbesteding zijn verschillend. Op 1 januari 2025 waren er in totaal 91 deelnemers in zorg. Op 31 december 2025 waren dat er nog 71. Er kwamen gedurende het jaar 24 nieuwe deelnemers in zorg bij en er gingen 44 deelnemers uit zorg. Eind 2025 waren er 15 personen ouder dan 70 jaar in zorg en 56 deelnemers jonger dan 70 jaar. Van de vertrekkende deelnemers waren 14 jeugdigen <18 jaar, waar we bewust afscheid van hebben genomen. Hiernaast was met name verloop te zien in oudere deelnemers. Deelnemers kwamen te overlijden of gingen in zorg bij een instelling. Wij merken dat ouderen in verhouding vrij kort genieten van de dagbesteding omdat zij vrij laat in hun ziekteproces worden aangemeld voor dagbesteding. Ook bij de jongeren >18 jaar was behoorlijk verloop te zien. Sommige van hen vonden het tijdelijk niet meer gebruiken van de locatie op nr 16 een reden voor vertrek en sommige waren, na jaren gewerkt te hebben op Hoeve Vredeveld, toe aan een andere uitdaging.

Instroom > 18 jaar begin 2025: 5

Uitstroom >18 jaar per mei 2025: 14

Instroom <18 en < 70 jaar<: 12

Uitstroom <18 en < 70 jaar: 12

Instroom > 70 jaar: 7

Uitstroom > 70 jaar: 18

Totaal instroom: 24 en totaal uitstroom 44

Alle uitstroom is goed te verklaren en had niet voorkomen kunnen worden.

Er is veel gedaan aan het werven van nieuwe deelnemers. Zo is er regelmatig deelgenomen aan ouderenmarkten en bijeenkomsten in de regio. Ook is er een professionals netwerkdag georganiseerd om ons nog beter op de kaart te zetten binnen het netwerk van verwijzers en hebben wij 2 dagen een kerstmarkt georganiseerd zodat potentiële deelnemers op een laagdrempelige wijze kennis konden maken met de boerderij.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Wij vonden het heel lastig om afscheid te nemen van de jeugd tot 18 jaar omdat wij vaak van kleins af aan met deze jongeren een band hebben opgebouwd. Toch geeft het ook rust dat we dit besluit hebben genomen. Dagbesteding Groep is nog steeds passend. De indeling in grotere "groepen" was om te beginnen wat aanpassen, maar het werkt goed en deelnemers lijken hier geen last van te ondervinden.

Wat we zien is dat de ouderen steeds minder inzetbaar zijn voor klussen op de boerderij. De dagbesteding voor de ouderen is aan het veranderen in een wandelingetje over de boerderij aangevuld met wat activiteiten die zij binnen kunnen doen. Vooral heel laagdrempelig en fysiek niet te spannend. Het feit dat we geen/minder fittere ouderen meer opvangen, maakt wel dat we zien dat de klussen die op de boerderij gedaan moeten worden, langer blijven liggen en op een andere wijze ingevuld moeten worden. Vaak wordt een spelletje, puzzel, muziek, koken (snijden) of creatief ingezet. Het echte boerderij werk door mensen boven de 70, is eigenlijk nog maar weinig aan de orde.

Met betrekking tot de jongeren, hebben we afgelopen jaar veel geïnvesteerd in de motivatie van de jongeren. Door hen meer structuur te bieden en een vol programma om uit te kiezen, hebben ze zelf meer zeggenschap gekregen over hun dagbesteding. Doordat er elke ochtend in teams gewerkt wordt en elke middag een programma wordt aangeboden waar ze deel vanuit kunnen maken is er minder verveling onder de jongeren en is de motivatie toegenomen. Ook de Hoeve Vredeveld Academie (die overigens ook beschikbaar is voor de ouderen die dat leuk vinden) is een toegevoegde waarde waardoor de motivatie groeit. Het opruimen aan het einde van de dag was problematisch maar door een andere aanpak bij de jongeren (eerst opruimen dan iets leuks doen) merken we dat er meer peerdruk ontstaat en dat ze samen meer gaan bereiken door elkaar te helpen om vervolgens iets leuks te doen.

Acties

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

3.3 Personeel

Voor medewerkers was 2025 een jaar van verandering en bewustwording. Veel medewerkers werken al lang voor Hoeve Vredeveld en zijn gewend op een bepaalde wijze te werken. Door het feit dat we gedwongen, ook vanuit het team. Dit heeft wel voor wat opschudding en bewustwording gezorgd. Zij realiseerden zich goed, dat ook zij een deel van de oplossing zouden kunnen zijn. Door de tegenvallende financiële resultaten, waren we gedwongen afscheid te nemen van een manlijke medewerker. Dat was erg jammer want hij zorgde voor een goede dynamiek in het team. Daarnaast werd een manlijke medewerker, die zich vooral richt op de klussen met deelnemers, deels elders ingezet, vanwege financiële redenen. Bij 1 medewerker werd haar contract van 3 naar 2 dagen aangepast. Allemaal besluiten die we liever niet hadden willen nemen, maar die noodzakelijk waren om structurele kosten te drukken. Ook werd 1 medewerker langdurig ziek. Voorgaande aanpassingen waren behoorlijk ingrijpend voor de medewerkers zelf, maar ook voor de rest van het team. Er moest een nieuwe balans gevonden worden. Het personeelsbestand was samengesteld op groei van de organisatie en die groei bleef helaas uit. Voor een team dat jarenlang heel stabiel was, had dit wel een behoorlijke impact. Maar het team heeft zich na de eerste schok herpakt en heeft eigen verantwoordelijkheid genomen en goede stappen gezet om zonder al te veel last voor de deelnemers het werk met minder collega's voort te zetten. Zij zijn daar goed in geslaagd.

In november 2025 hebben er ontwikkelgesprekken plaatsgevonden met alle medewerkers. Hieruit kwam naar voren dat eigenlijk iedereen zijn stekje wel weer gevonden heeft en een positieve kijk heeft op de toekomst. Men is tevreden. Het samen vormgeven van het jaarplan 2026 heeft ook geholpen om samen naar de toekomst te kijken.

2 medewerkers hebben in 2025 een training gevolgd over autisme en 1 medewerker de training relaties, seksualiteit en intimiteit. Allen via de academie van de federatie.

Met de medewerker, die via ZZP constructie, wekelijks 2 uurtjes met vilt werkt met een aantal deelnemers hebben wij in 2025 alleen informeel een evaluatiegesprek gehouden.

Aantal fte begin 2025 was 8,18 en aantal fte eind 2025 is 7,07

Acties

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

3.4 Stagiairs

In 2025 hadden wij een groot aantal stagiaires die werkten op Hoeve Vredeveld. In totaal 8 en enkele snuffelstages van een aantal dagen. Zoals bijvoorbeeld 2 mond hygiënisten die een aantal wisselende dagen hebben meegelopen.

In totaal hebben we 3 HBO en 5 MBO stagiaires begeleidt en zo'n 5 snuffelstages.

De stagiaires waren in 2025 niet zo stabiel. Veel uitval door ziekte, maar ook een aantal stagiaires die hun stage niet zo nauw namen. Dat zorgde voor ergernis binnen het team.

De HBO stagiaires werden aangestuurd door onze medewerker met een HBO SPH diploma en de stagiaire HBO dier door de zorgboerin. De MBO stagiaires werden begeleidt door diverse collega's die ieder een stagiaire kregen toegewezen om te begeleiden.

Er werden wekelijks voortgangsgesprekken gehouden met de HBO studenten en een start en eind gesprek en begeleiding bij de examens. De MBO studenten hadden aanzienlijk minder begeleiding nodig maar ook met hen werden maandelijks gesprekken gevoerd over de voortgang. Soms wekelijks als er probleem waren. Ook werd er nauw contact onderhouden met de scholen.

Belangrijke conclusie die we hebben getrokken uit de inzet van stagiaires in 2025, is dat we met de huidige werkvorm niet teveel hooi op onze vork moeten nemen. De begeleiding van HBO studenten kost teveel tijd, die we daar niet voor hebben. Dit ligt voornamelijk in het vele begeleidingswerk rondom opdrachten vanuit school. We hebben daarom besloten om maximaal, per periode, 2 studenten stage te laten lopen en dan minimaal MBO 3 niveau. Niveau 1 en 2 studenten hebben te veel begeleiding nodig die wij niet kunnen bieden en gaan, blijkt in de praktijk, over het algemeen iets minder serieus om met hun opleiding en afspraken. Er is nog wel ruimte voor een aantal snuffelstagedagen.

3.5 Vrijwilligers

We hebben op Hoeve Vredeveld een groot aantal met wat oudere vrijwilligers. De grens tussen deelnemer en vrijwilliger, is bij sommige vrijwilligers wat lastig te maken. Wij hebben daarom begin 2025 met elke vrijwilliger een gesprek gevoerd en nieuwe afspraken gemaakt. Soms was het besluit dat de vrijwilliger welkom is om koffie te drinken maar dat we van deze persoon geen echt werk meer verwachten. Dit heeft wel wat verduidelijkt. Door ziekte hebben we afscheid genomen van 2 vrijwilligers.

Vrijwilligers worden ingezet op het rijden van de busjes voor vervoer van deelnemers, creatief met deelnemers, tuin en onderhoudswerkzaamheden, schoonmaak, winkel etc. Aanspreekpunt voor vrijwilligers is de zorgmanager. Operationeel worden vrijwilligers aangestuurd door de begeleiders en de zorgboer(in). Vrijwilligers werken gemiddeld 2 dagdelen per week.

Vrijwilligers worden uitgenodigd voor gezellige bijeenkomsten. Vrijwilligers hebben eind 2025 weer een leuk kerstpakket ontvangen. Op verzoek van de vrijwilligers worden er geen structurele, periodieke vergaderingen gehouden maar worden vrijwilligers wekelijks op de hoogte gehouden door middel van een nieuwsbrief. Ook maken vrijwilligers gezamenlijk gebruik van een vrijwilliger-appgroep. Tijdens de evaluatiegesprekken bleek dat deze informatievoorziening op deze wijze meer dan voldoende is en dat vergaderingen voor de vrijwilligers niets toevoegen. Is er iets dat de vrijwilliger wil bespreken, dan kan dit dagelijks met de zorgmanager. De chauffeurs hebben in 2025 een interne training gehad over het handelen bij noodgevallen in de bus en bepaalde ziektebeelden. Ook heeft elke bus nu een noodpakket, met benodigdheden mocht er iets gebeuren en beschrijvingen van diverse situaties die zouden kunnen plaatsvinden. Hier is ook uitleg bij gegeven.

In totaal waren er begin 2025 13 vrijwilligers. Gedurende 2025 zijn er 3 vrijwilligers gestart zijn er door omstandigheden 3 vrijwilligers vertrokken (2 ziek en 1 baan gekregen).

Acties

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

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

Over het algemeen heerst er een fijne en ontspannen sfeer onder de medewerkers en de vrijwilligers. Men is bereid iets voor elkaar te doen en er heerst een goed saamhorigheidsgevoel waarbij de deelnemers de verbindende factor zijn. Iedereen die werkt voor Hoeve Vredeveld doet dat omdat hij/zij gevoel heeft bij de doelgroep en het leuk vindt om op de boerderij te zijn en bij te dragen.

Omdat er best veel veranderingen waren in 2025, is besloten om geen teambuilding te plannen maar om even de rust te laten weerkeren voordat we daarmee gaan starten. Wel werd er regelmatig even iets gezelligs samen gedaan. Denk aan borreltje op terras, BBQ en kerstborrel. Ook wel en wee werd aan gedacht.

De gesprekken met vrijwilligers, aan het begin van het jaar, hebben duidelijkheid gegeven in verwachtingen. Sommige vrijwilligers hadden hierdoor beter duidelijk wat er van hen verwacht werd. Onze ervaringen hebben ons geleerd dat echt vergaderingen plannen met onze vrijwilligers niet veel toegevoegde waarde geeft. Vrijwilligers worden wekelijks van ontwikkelingen op de hoogte gehouden d.m.v. een nieuwsflash en zeggen hier voldoende aan te hebben. Er is geen behoefte aan verder overleg. Was er iets dan werd dit persoonlijk met de vrijwilliger besproken.

Op dit moment hebben wij voldoende gekwalificeerde medewerkers in dienst.

Qua vrijwilligers zijn wij nog op zoek naar extra chauffeurs.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In 2025 hebben 3 medewerkers een training gevolgd, dit is volgens opleidingsplan. De bedoeling is dat zij binnen het team de opgedane kennis verder gaan verspreiden. 2 medewerkers hebben zich verdiept in autisme en 1 medewerker heeft de training relaties, seksualiteit en intimiteit gevolgd. Dit betrof korte trainingen van 2 a 3 sessies. Allen hebben dit met goed gevolg afgerond.

Zoals eerder beschreven, zou er een teambuildings training gepland worden, maar door voortschrijdend inzicht hebben we dit naar 2026 doorgeschoven.

Wekelijks is er een begeleidersoverleg, waarin casuïstiek van deelnemers wordt besproken. Ook leren wij hier van incidenten, die hebben plaatsgevonden en bespreken dit met elkaar.

In principe plannen we elk kwartaal een teamoverleg, dit heeft in 2025 3x plaatsgevonden. Tijdens deze overleggen is o.a. onze methodiek Gentle teaching verder toegelicht en met elkaar geëvalueerd.

Op dit moment hebben wij voldoende vaardigheden in huis. Volgend jaar staat in ieder geval op de planning om onze begeleider die klussen als hoofdtaak heeft verder bij te scholen op het gebied van gespreksvoering en verdieping in o.a. het begeleiden van mensen met autisme.

Acties

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

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Komend jaar willen we ons meer gaan trainen in het goed rapporteren zodat we op termijn over kunnen stappen op Caren voor onze deelnemers zodat het thuisfront mee kan lezen met de voortgang.

Wij willen onze klusbegeleider gaan trainen in gespreksvoering en verdieping van o.a. het begeleiden van mensen met autisme. Wij vinden dat hij op dit moment te weinig achtergrond heeft en hij neemt steeds meer deelnemers onder zijn hoede dus het is verstandig zijn kennis te vergroten.

Wij willen het team nog meer gaan ontwikkelen in samenwerken omdat er nu nog vaak in wij en zij gedacht wordt. Zij van de ouderen en wij van de middengroep, dit moet meer 1 geheel worden.

Wij gaan werken aan inspiratiesessies voor leuke activiteiten die jongeren stimuleren en motiveren omdat het belangrijk is dat onze jongeren blijvend gemotiveerd worden. Wij merken dat soms de hoofden geen ruimte hebben om nieuwe dingen zelf te bedenken. Door inspiratiesessie te beleggen kunnen we elkaar inspireren, wellicht kunnen we er iemand van buitenaf bij betrekken die ons uitdaagt.

De winkelbegeleider willen we meer inzichten geven in het werken met Exel omdat zij nu tegen het feit aanloopt dat zij steeds meer doet met Exel maar te weinig handigheid heeft waardoor alles langer duurt.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Bij Hoeve Vredeveld hebben wij geen echt leergierige medewerkers. De oudere medewerkers zijn wel bereid maar willen slechts korte en het liefst digitale trainingen volgen. De jongeren zijn niet echt studietijgers en moeten echt gemotiveerd worden. Zijn ook vaak onzeker en druk in privé waardoor leren een extra belasting lijkt. Het is dus elk jaar weer motiveren om toch iets aan ontwikkeling te doen, terwijl wij het zelf belangrijk vinden dat de medewerkers zich blijven ontwikkelen. Door gezamenlijk wat dingen te gaan leren wordt de drempel wellicht wat lager. De teambuilding vinden we wel een spannende want het kan zijn dat het team inmiddels zo vastgeroest zit in wederzijdse overtuiging dat hier moeilijk iets aan te wijzigen valt. Maar we gaan het wel proberen. Belangrijk is het om dit zorgvuldig te doen. Ontwikkeldoelen zijn onderdeel van de ontwikkelgesprekken die we elk jaar houden. Elk jaar spreken we elkaar hierover en ook door het jaar heen worden mogelijk trainingen onder de aandacht gebracht. Het blijft stroperig om beweging hierin te krijgen.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Wanneer een deelnemer in zorg komt dan sturen we direct de intakeformulieren en alle informatie op aan de deelnemer. Aan de hand van het intake gesprek, de ingevulde intake en informatie van de doorverwijzer maken we een beeldvorming en een RIE, dat doen we in principe binnen 4 weken. Ook wijzen we een eerst verantwoordelijke begeleider aan. Als wij iemand zo'n 4 weken geobserveerd hebben dan doen wij een voorstel voor een zorgplan en de EVB er toetst het zorgplan en bespreekt dit met de deelnemer en zijn/haar naasten of vertegenwoordiger. Van daaruit worden activiteiten aangeboden en gerapporteerd. Een zorgplan wordt na een jaar geëvalueerd met de deelnemer en/of zijn vertegenwoordiger/naasten. Wij gebruiken hiervoor het evaluatieformulier vanuit ONS en gebruiken deze vragen als leidraad voor het gesprek. De gesprekken vinden op een ontspannen manier plaats, vaak gewoon 1 op 1 met de EVB er. Laagdrempelig zodat de deelnemer goed kan aangeven waar hij/zij tegenaan loopt. Naar aanleiding van de evaluatie wordt het zorgplan opnieuw gemaakt en vastgesteld en ondertekend door de deelnemer en/of dienst vertegenwoordiger of naasten.

In 2025 hebben we 1x ,tussentijds, een zorgplan hoeven aan te passen. Er was 1 deelnemer die een maand na de evaluatie bij de Gids van de gemeente ineens een heel andere strekking van zijn evaluatie liet horen. Wij zijn toen in gesprek gegaan en hebben het zorgplan naar wens aangepast.

De nieuwe zorgplannen laten bij de ouderen vaak weinig wijzigingen zien. Dit is logisch gezien de doelgroep. Vaak zien we wel een verslechtering van gezondheid dus dan wordt vaak het gebruik van hulpmiddelen op de boerderij aangepast of zijn bepaalde activiteiten waarbij mensen zich fysiek inzetten niet meer van toepassing.

Bij de jongeren vallen de aanpassingen in de zorgplannen eigenlijk ook heel erg mee. Soms zijn startdoelen behaald waardoor er ruimte is voor nieuwe ontwikkeling.

Er zijn vanuit 2025 niet echt opmerkelijke wijzigingen te benoemen. Soms zijn doelen wat te hoog gesteld of zijn er teveel doelen per plan benoemd zodat het niet realistisch is. Er is dan geen succes te behalen. Wij hebben in 2025 de plannen vooral zo realistisch mogelijk opgesteld zodat er succesmomenten ervaren kunnen worden, vooral door de jongeren. Daar waar mogelijk betrekken we ook altijd de deelnemer zelf bij de evaluatie en bij het stellen van realistische doelen.

Een trend in de opmerkingen bij de evaluaties is dat onze begeleiders beter onderling moeten communiceren. Nu gebeurt het regelmatig dat deelnemers gemixte opdrachten krijgen. Dat is niet prettig.

Acties

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

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Binnen Hoeve Vredeveld zijn er zoveel verschillen in leeftijd, achtergrond, beperking etc, dat het lastig is een trend te herkennen of een eenduidige uitspraak te doen die alles omvat. Elk persoon is anders en elk zorgplan is anders. Ook de evaluaties zijn anders en worden door een ieder anders ervaren. Wat we wel kunnen zien is dat het start zorgplan meestal wel leidend is voor de toekomst. Er vinden wijzigingen plaats door ontwikkelingen maar deze betreffen dan vaak maar 1 doel, de basis is gewoon al goed en dat stemt wel tevreden.

Over het algemeen is eigenlijk iedereen wel tevreden met begeleiding en met de aangeboden activiteiten. Als iemand zich wil ontwikkelen dan spelen we daar direct op in. Zetten hier dan ook direct actie op zodat de deelnemer ziet dat we echt iets doen met de feedback.

We waren in 2025 goed bij met de jaarlijks evaluaties en nieuwe zorgplannen, alles verliep op tijd en naar tevredenheid. We hebben geen signalen ontvangen dat er een deelnemer of vertegenwoordiger/naaste ontevreden was over de evaluaties of zorgdoelen. Over het algemeen worden de zorgdoelen behaald wanneer realistisch gesteld. Zoals beschreven waren sommige doelen gewoon te hoog gesteld waardoor voor de deelnemer niet haalbaar. Dat was voor ons een leerpunt.

5.3 Inspraakmomenten

Binnen Hoeve Vredeveld zijn deelnemer inspraakmomenten geregeld via de deelnemersoverleggen. Deze hebben in 2025 5x plaatsgevonden: in januari, maart, juli, september en december. Daarnaast is er een sessie geweest waarbij deelnemers konden aangeven wat ze graag voor leuke middagactiviteiten zouden willen, een brainstormmiddag.

De cliëntenraad werd bij alle vergaderingen uitgenodigd en was bij 4 van de 5 overleggen aanwezig.

Onderwerpen die tijdens de deelnemersoverleggen zijn besproken zijn o.a. de nieuwe wijze van werken, alle weetjes vanuit die periode, de Hoeve Vredeveld Academie, uitleg van de professionalsdag. De komst van de kippen en de geitjes. Deelnemers hebben aangegeven dat zij het fijn zouden vinden om meer weg te gaan, uitjes samen of iets echt leuk op de boerderij zoals bijvoorbeeld een filmavondje of een feestje.

De deelnemersoverleggen vonden door het jaar heen plaats op verschillende dagen in de week zodat iedereen gedurende het jaar de mogelijkheid heeft om aan te geven waar hij/zij mee zit of wil bespreken. De agenda bestaat altijd uit punten vanuit de zorgboerin en dat wordt aangevuld met punten die de deelnemers willen bespreken. Er zitten gemiddeld zo'n 20 deelnemers bij deze vergaderingen.

Acties

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

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Inhoudelijk is er niet echt iets bijzonders uit de inspraakmomenten naar voren gekomen. Belangrijkste punten zijn:

Onderlinge communicatie tussen begeleiders en de wens om samen leuk weg te gaan met een uitje

Voor 2026 wordt voor deelnemers een waarderingssuitje gepland.

De onderlinge communicatie komt op de agenda van het eerstvolgende teamoverleg in 2026.

Acties

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

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Hoeve Vredeveld maakt voor de meting van haar deelnemerstevredenheid, gebruik van het systeem Vanzelfsprekend. Zij heeft het onderzoek afgenomen in de maand november 2025. Zoals eerder beschreven, zijn wij niet echt enthousiast over dit programma en de wijze van meting. De vragenlijsten zijn lang en de vragen die gesteld worden, zijn niet op al onze doelgroepen van toepassing. Hierdoor raken deelnemers bij het invullen van de vragenlijst de draad kwijt. Voor oudere deelnemers, zijn er andere dingen relevant, als voor de jongere deelnemers. De beleving is ook anders. Omdat deze lijst digitaal moet worden ingevuld, lopen we er met onze deelnemers tegenaan, dat zowel zij zelf, als hun naasten afhaken, omdat ze het invullen niet overzien. Wij hebben daarom, ook dit jaar weer, vrijwilligers ingezet om te helpen bij het invullen van de lijsten. 8 deelnemers of hun naasten hebben de lijst direct digitaal ingevuld (nadat wij diverse herhaalverzoeken hadden verzonden) 16 deelnemers hebben de vragenlijsten, samen met een vrijwilliger, fysiek ingevuld en deze lijsten zijn later digitaal in het systeem verwerkt. Dit is een heel arbeidsintensief proces. Wij hebben niet alleen gemopperd op het systeem maar hebben ook geprobeerd om een waardevolle bijdrage te leveren aan de verbetering van het systeem, door mee te werken aan een digitale vragensessie en door het onderzoeksbureau een platvorm te geven voor praktijk onderzoek bij onze deelnemers. Hier kwam duidelijk uit naar voren, dat de huidige vragenlijsten inderdaad niet passend zijn voor al onze doelgroepen, de vragen vaak niet begrepen worden en de informatie vaak onlogisch en dubbel wordt opgevraagd.

In totaal hebben er 24 deelnemers de vragenlijsten beantwoord. Dit betreft ongeveer 34% van de gehele groep die de vragenlijsten hebben ontvangen.

Van deze groep was 32% 61 jaar en ouder, 5% tussen de 51-60 jaar, 26% tussen de 31 en 50 jaar en 37% tussen de 21 en 30 jaar. 62% van de ondervraagden is man en 38% is vrouw. Door de brede leeftijdsspreiding van de deelnemers die de vragenlijsten hebben ingevuld, krijgen we wel een mooi breed beeld van hoe het met de tevredenheid gesteld is.

- contact met andere deelnemers wordt over het algemeen als fijn en goed ervaren. 83% van de deelnemers ervaart het contact als prettig. De rest geeft een antwoord neutraal (niet mee eens/niet mee oneens). 75% van de deelnemers voelt zich echt een onderdeel van de groep, 3% is het hiermee oneens en 14% stemt neutraal. 88% ervaart dat anderen positiever op hen reageren.

- 100% van de deelnemers voelt zich veilig bij de begeleiders waarvan 83% antwoord sterk mee eens en 17 % mee eens.

- 90% van de deelnemers is tevreden over de activiteiten, 10% geeft antwoord neutraal. 80% vindt dat zij voldoende afwisseling hebben in activiteiten, 10% is het hier niet mee eens en 10% geeft antwoord neutraal.

- 75% ervaart fysiek welbevinden op de boerderij

- 100% ervaart een tevredenheid over de locatie en omgeving. 80% ervaart tevredenheid over wat er is op de boerderij 5% is het daar sterk mee oneens en 15% geeft aan neutraal te zijn.

-83% ervaart mentaal welbevinden op de boerderij,5% is het hiermee oneens en 15% stemt neutraal.

-80% is tevreden over de duidelijkheid van het dagprogramma, 15% neutraal en 5% is het hiermee oneens.

-92% vindt dat hij/zij kan zeggen wat hij voelt of denkt, 8% is neutraal.

-92% ervaart dat begeleiders luisteren naar wat gezegd wordt, 8% zijn neutraal.

-63% ervaart meer kansen door wat hij/zij leert op de boerderij. 88% ervaart dat hij/zij nu meer kan. 71% ervaart dat hij/zij nu beter kan samenwerken. Maar sommige willen dit niet, voor hen is dit ook geen doel en wens.

-83% ervaart dat zij duidelijke doelen hebben waar zij aan werken en ook 83% zegt dat zij zichzelf beter hebben leren kennen.

Activiteiten die worden aangeboden scoren een 8,2

Onderling contact scoort een 8,2

Tevredenheid over begeleiding scoort een 8,7 en 95% van de ondervraagden, vindt de begeleiding ook aardig.

Klein aandachtspunt : bij het nakomen van afspraken.

-75% vindt dat dit goed gebeurt. 25% geeft specifiek aan dat zij hierover iets minder tevreden zijn.

Acties

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

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

De conclusie die wij kunnen trekken is , dat de deelnemers die de vragenlijsten hebben ingevuld, over het algemeen erg tevreden zijn. Soms komen hun doelen niet overeen met de doelen van de vragenlijst, waardoor zij regelmatig een neutraal antwoord geven.

Men voelt zich vertrouwd bij de begeleiding. Maar dit betreft slechts 34% van de deelnemers. Wij weten dus niet hoe de andere 66% denkt en wat zij vinden, We hebben geen klachten gehoord, waardoor we ervan uitgaan dat dit ook wel een conclusie is die we zouden kunnen trekken.

Wij hopen dat de wijze van vraagstelling en de de inhoudelijke vragen, op korte termijn kunnen worden aangepast waardoor wij een hogere en meer op ons eigen informatiebehoefte afgestemde response zouden kunnen ontvangen.

Aandachtspunt is betere communicatie, tussen medewerkers onderling, zodat er geen gemixte opdrachten gegeven worden aan deelnemers. Hiermee zijn we al druk aan de slag gegaan.

Acties

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

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

In 2025 hebben er 4 incidenten plaatsgevonden waarbij iemand zich verwond heeft. Dit betrof vooral jongeren die eigenwijs, zonder beschermende middelen aan het klussen waren. Afhankelijk van incident zijn we met de deelnemer naar de huisarts geweest en hebben we ouders geïnformeerd. Het incident is besproken in het begeleidersoverleg. Er is 2x een training veilig werken gegeven aan de deelnemers, in het kader van de Hoeve Vredeveld Academie. Hulpmiddelen zijn nogmaals verschaft en jonge deelnemers mogen niet meer alleen in de kas werken. Ondanks dat ze wel gekwalificeerd zijn om met apparatuur te werken kunnen ze door de peerdruk soms deze verantwoordelijkheid niet dragen.

Acties

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

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

In 2025 zijn er 6x incidenten geweest waarbij agressie een rol speelde. 2x door een ruzie tussen deelnemers en diverse keren een deelnemer tegen begeleiding. Deze incidenten zijn veelal terug te leiden naar de 2 deelnemers die minder goed passend zijn in de nieuwe wijze van werken en die in principe 1 op 1 begeleiding nodig hebben. Van 1 deelnemer hebben wij afscheid genomen en voor 1 deelnemer zijn we aan het zoeken naar een passende oplossing. Na elk incident is er direct gesproken met gedragswetenschappers en vertegenwoordigers, er zijn dagprogramma's samen gesteld. Dagelijks werden er met deze deelnemers 2 a 3x per dag gesprekjes gevoerd om zoveel als mogelijk goede begeleiding te kunnen geven die aansluit bij hun behoefte. Elk incident is besproken in het begeleidersoverleg en ook de uitkomsten uit de gesprekken met gedragswetenschappers is met het team gedeeld.

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

Naast voorgenoemde incidenten hebben er ook de volgende incidenten plaatsgevonden in 2025:

11x deelnemer die haar bloedsuiker weigerde te laten meten. Dit hebben we in overleg met de woongroep continu teruggekoppeld naar haar groepswooning. Mevrouw wilde echt niet, dit betreft de deelnemer waar we afscheid van hebben genomen.

3x hebben wij een "ontvoerings" incident gehad (weglopen) Deelnemers vroegen een lift van klanten uit de winkel en kregen deze waardoor zij ongezien snel van het terrein af waren. 1x hebben wij de politie ingeschakeld. 1x zijn wij door een klant gebeld die het achteraf toch wel wat raar vond en 1x is iemand thuis afgezet en werden we door de echtgenoot benaderd. Wij hebben direct met familie geschakeld en de situatie besproken. Besloten is door deze 2 personen om te stoppen met de dagbesteding omdat herhaling niet te voorkomen was. Als zorgboerderij hebben we stappen ondernomen zoals het plaatsen van een bord verboden lifters mee te nemen en in de winkel hangt op 2 plekken een uitleg dat het niet is toegestaan om deelnemers mee te nemen.

4x hebben wij een val incident gehad. De heer was valgevaarlijk en wilde niet luisteren naar adviezen, wilde niet met rollator lopen en bij achteruit stappen viel de heer steeds. Dit is meermalen met familie besproken en familie heeft brief ondertekend waarbij zij aangaven dat zij het een gecalculeerd risico vonden. Uiteindelijk is de heer opgenomen in een zorginstelling.

1 x kregen we een melding van seksueel overschrijdend gedrag van de ene deelnemer naar de andere. Er zijn direct gesprekken gevoerd met beide deelnemers en de begeleiders van de deelnemers. Waarheid leek in het midden te liggen. Werd ook wat verwarrend toen we maatregelen getroffen hadden zodat deze personen elkaar niet meer alleen zouden treffen; de aangever ging gewoon toch bij de aangegeven dader zitten alsof het niet uit leek te maken. Woning gaf aan twijfels te hebben bij slachtoffer. Vanuit zorgboerderij hebben we aangegeven dat of het nu wel of niet waar is dat het niet geaccepteerd wordt en gezorgd dat er altijd iemand in de buurt was om op te letten om herhaling te voorkomen. Vermeende dader is aangegeven dat hij niet meer zo vroeg op de ochtend naar de boerderij mocht komen. Beiden waren al aanwezig voordat de rest van de begeleiding aanwezig was. Dat is een ongewenste situatie.

Bij elke soort incident is bovenstaand en voorgaand aangegeven welke actie is ondernomen en welke leerpunten wij hebben opgepakt.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De acties werden in 2025 wel beter en op tijd uitgevoerd echter niet altijd tijdig/direct bijgehouden in het kwaliteit systeem. Dit is een aandachtspunt (opgenomen actie voor 2026) om dit beter te gaan doen. Nieuwe acties voor 2026 zijn opgenomen.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Bij Hoeve Vredeveld:

- * We bieden groepsdagbesteding
- * In de vorm van echte klussen op de boerderij
- * Onze begeleiding is toegespitst op de individuele deelnemer
- * Op basis van de band die we met iemand aangaan
- * In een prettige omgeving
- * Aan iedereen die hier behoefte aan heeft

Doelenkader:

Hoeve Vredeveld wil zich in de toekomst blijven onderscheiden door het denken in mogelijkheden binnen wettelijke- en kwaliteitskaders. Naast dat zij zich de komende jaren meer gaat richten op projectmatig werken moet er ruimte blijven voor spontane ideeën en persoonlijke wensen van de deelnemers. Eigen regie, persoonlijke groei en maatschappelijke waarde van de deelnemer is het uitgangspunt. Alle deelnemers dragen bij aan de boerderij binnen hun kunnen. Iedereen krijgt de kans om zich binnen zijn/haar wensen te ontwikkelen en/of zoveel als mogelijk achteruitgang wordt geremd. Deelnemers worden gemotiveerd door middel van de Gentle teaching methode. Dat alles binnen een veilige en prettige omgeving die uitdaagt en prikkelt.

Zorg:

Hoeve Vredeveld wil de komende jaren, ondanks alle uitdagingen die de maatschappij aan dagbesteding biedt, zorgen dat we hoogwaardige kwaliteit blijven leveren op basis van goed zorgplannen.

Kwaliteit van zorg:

Wij zullen de komende jaren veel aandacht hebben voor kwaliteit. Doelstellingen zijn:

- * Werken met kwaliteitssysteem Kwaliteit laat je zien;
- * Starten de dag met een digitaal overzicht;
- * Elke ochtend worden gemarkeerde rapportages van de dag ervoor met collega's gedeeld;
- * Wekelijks wordt er een nieuwsupdate gemaakt voor medewerkers en vrijwilligers;
- * Elke dag informeren van deelnemers door middel van beeldscherm in middenruimte;
- * Deelnemers kunnen dagelijks kiezen waar zij zichzelf indelen voor werk op de boerderij;
- * Inzet van de Hoeve Vredeveld academie voor een blijvende ontwikkeling van deelnemers;
- * Consequente registratie in ONS;
- * Verdiepen van werken vanuit zorgplandoelen, Beeldvorming en RIE;
- * Deskundigheidsbevordering, bevoegd en bekwaam;

* Meer inzet van vrijwilligers bij activiteiten door toenemende zorgzwaarte van deelnemers.

* Onderzoeken hoe we kwalitatief goede zorg kunnen blijven bieden door toename van kosten en zorgzwaarte

Communicatie:

Op het gebied van communicatie is Hoeve Vredeveld nog teveel intern gericht bezig. De komende jaren willen wij de informatieverstrekking aan buitenstaanders structureel beter aanpakken. Dit betekent dat we beleid op gaan stellen voor Social media, de website, flyers, fysieke zichtbaarheid van wat we doen op de boerderij, de evenementen die we organiseren en dat we successen gaan delen met de buitenwereld. We gaan ons meer naar buiten toe richten. Doelstellingen hiervoor zijn deels voor 2026 al vastgesteld maar moeten voor meer in de toekomst nog verder worden besproken.

Acquisitie:

Hoeve Vredeveld blijft volgen wat er in de regio gebeurt en springt in daar waar mogelijk. Daarnaast organiseert Hoeve Vredeveld jaarlijks een netwerkbijeenkomst voor professionals om zo op laagdrempelige wijze contacten te hernieuwen en nieuwe contacten op te doen. Jaarlijks wordt er of een voorjaarsmarkt/open dag gehouden of een kerstmarkt om op laagdrempelige wijze onder de aandacht te blijven van de mensen die in de regio wonen. Jaarlijks en soms halfjaarlijks vinden er gesprekken plaats met hoofdaanemers. De boerderij is 6 dagen per week geopend voor publiek. Door het aanbieden van leuke, met name kind activiteiten, (Overdekte zandbak, speeltuin, leuke activiteiten bij de dieren), hopen we meer mensen naar de boerderij te trekken. De winkel is hierbij helpend. Verder gaat Hoeve Vredeveld onderzoeken of zij laagdrempelige (eenmalige) leuke activiteiten kan aanbieden waar bijvoorbeeld ouderen vanuit de kerken of buurthuizen in de naburige gemeenten aan kunnen deelnemen.

Financieel:

Kosten en baten staan onder druk en dat zal de komende jaren alleen maar erger worden. De komende jaren moeten we maatregelen nemen, waarbij we met zo min mogelijke inzet, kwaliteit behouden en goede zorg blijven leveren. Dat wordt een uitdaging. Door nauwlettend te monitoren, geen mensen om niet te laten komen, direct te weten waar we financieel aan toe zijn wanneer iemand bij ons start, zullen we de komende jaren moeten zorgen dat de zorg ook financieel haalbaar blijft. Daarnaast zullen we tijdens vakanties en verlof zo min mogelijk extra medewerkers inzetten maar e.e.a. proberen intern op te lossen.

Personeel:

De komende jaren zullen worden ingezet om medewerkers beter te laten samenwerken. Daarnaast blijven we werken aan persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en bieden we zoveel mogelijk structuur. Beleid is gericht op het laag houden van ziekteverzuim. Extra inzet wordt zoveel als mogelijk beperkt, met oog voor blijvende kwaliteit.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Zorg:

- * 1 begeleider begeleidt maximaal 10 deelnemers (is tevens streven ook minimaal)
- * Blijvend werken volgens structuurplan
- * Blijvend ontwikkelen deelnemers
- * Eigen professionaliteit inzetten

Productlijnen ondersteunend aan de zorg:

- * Kassen anders indelen: linker kas plant en klant, rechter kas werk en zorg
- * Productlijnen aanboren die iets opleveren zodat het duidelijk is wat doen we wel en wat niet
- * Van elke productlijn wordt een beschrijving gemaakt zodat iedereen weet wat de verwachting is.
- * Meer materiaal aanschaffen voor ontspannende activiteiten in de middag
- * Duidelijk bepalen wie is verantwoordelijk voor welk project, projecten uitwerken

Deelnemers:

- * Behouden doelgroepen definitie
- * Continueren wel en wee voor deelnemers
- * Organiseren van jaarlijkse waardering-dag voor deelnemers
- * Geleidelijk afscheid nemen van 1 op 1 vrijwilligers
- * Bevorderen gezondheid deelnemers
- * Bevorderen saamhorigheid
- * Probleemgedrag deelnemers eenduidig en planmatig oppakken
- * Meer oog voor veiligheid van deelnemers
- * Werken en professioneel rapporteren vanuit zorgplannen

Medewerkers:

- * Team zoals het nu is behouden
- * Vanuit evaluatiegesprekken bekijken wat nodig is aan aanvullende teambuilding
- * Team zoveel als mogelijk ontwikkelen
- * Een beter geïnformeerd team, vergaderingen ruim van te voren plannen
- * regelmatig laagdrempelige teambuilding buiten de boerderij zoals BBQ of drankje ergens drinken
- * Medewerkers raken allround ingewerkt
- * Collega's starten dagelijks (of meerdere dagen) de dag samen op tussen 09.00-10.00

Vrijwilligers:

- * Doorlopend werving via o.a. vrijwilligerscentrales
- * Vergroten binding door naast kerstborrel ook een zomerborrel samen met medewerkers te organiseren

Communicatie:

- * Meer betrekken van externen bij Hoeve Vredeveld
- * Digitaal onze bekendheid vergroten
- * Winkel profileren als Biologisch, Van de Boer en leuke beleving op terrein van de boerderij
- * Duidelijk (en seizoensgebonden) aangeven bij entree wat we bieden op het terrein
- * Vergroten naamsbekendheid, bij nieuwswaardige gebeurtenissen media benaderen en adverteren
- * Vergroten naamsbekendheid via Social media, elke week 2 x een post
- * In eigen beheer nemen Google adwords
- * Duidelijkheid in vergaderdata
- * Ophangen nieuwe spandoeken op strategische plekken

Financiële administratie:

- * Voorkomen van foutmarges door alle losse exel administraties zoveel als mogelijk samen te voegen
- * Bij aanmelden van nieuwe deelnemer direct nagaan of financiën afgedekt zijn en naders direct actie op ondernemen.

Evenementen:

- * Naamsbekendheid genereren door activiteiten aan te bieden aan diverse doelgroepen met uiteindelijk doel de werving van deelnemers
- * Naamsbekendheid genereren door het organiseren van diverse evenementen, uiteindelijk doel is het werven van nieuwe deelnemers: 2026: Paasmarkt/open dag 4 april en meedoen met de open dag van de federatie in juni en netwerkbijeenkomst in oktober.

Dieren:

- * Versimpelen en wat je doet doe je goed
- * Konijnenhok welbevinden en beter onderhouden van de konijnen
- * Meer interactie tussen mens en dier bij de dagbesteding, dieren beter toegankelijk en structureel dieren aanbieden aan deelnemers die hier zelf niet naar toe kunnen

Gebied:

- * Nr 16 in 2026 alleen voor verhuur, vooralsnog niet inzetten voor zorg
- * Alleen projecten die uiteindelijk iets opleveren worden opgepakt: Varkensverblijven, Rabarber, nette linker kas, Parkeerplaats nieuwe schuur opnieuw bestraten, Parkeren bussen verplaatsen, geluidswal voor de nieuwe akkerbouw schuur, Tuin en entree winkel aanpakken, Zandbak voor klanten met spelende kindjes, ook kleine tractoren, Meer parkeerplaatsen met freesasfalt in tuin naast wei, Speelmogelijkheden, klimtoestellen, speeltuin in deel van de wei.
- * Terugdringen van geluidsoverlast vanuit ventilatoren van de schuur

* Hygiënischere toiletten die beter schoon te maken zijn, opknappen toiletten, schuren en schilderen van de deuren.

* Zorgen voor een opgeruimd aanzicht van zorgboerderij en tuin

Acties

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

8.3 Plan van aanpak

Wij hebben de doelen voor 2026 uitgewerkt in een jaarplan met een doelbeschrijving, aanvullende omschrijving, wie de actie oppakt, wanneer dit zal gebeuren en wat de actie precies inhoudt. Daarnaast houden we elk kwartaal de voortgang in de gaten en vermelden dit bij de status van de actie. De acties hangen uitgeprint op het kantoor van de zorgboerderij en zijn teveel om in de acties van het kwaliteitsbeleid te worden opgenomen. Wij zullen een actie invoeren dat de elk kwartaal de voortgang monitoren en hier een klein verslag van doen voor het kwaliteitsverslag.

Overzicht van bijlagen

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

2.1 formulier kvk Nevenvestiging Zeeasterweg 16

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Via het accountantsbureau is een externe adviseur betrokken om de overname verder vorm te geven.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Op dit moment wordt de splitsing tussen gebroeders Groot geregeld, daarna zal bedrijfsovername van de zorgboerderij plaats vinden. TZT worden de diverse organisaties ingelicht

Brandblusser en AED keuring door Saval (ze komen jaarlijks automatisch)

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Zie de stickers op de blussers en de factuur

De bedrijfsovername zal gemeld moeten worden volgens de procedure van het melden van wijzigingen op de zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: In 2025 heeft dit op een laag pitje gestaan ivm onduidelijkheid rondom regelgeving / BOR etc. Eind 2025 is dit weer opgepakt en zijn hier serieuze stappen gezet. Deze zijn in een andere actie geformuleerd.

Brandblusser en AED keuring door Saval (ze komen jaarlijks automatisch)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: 07-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: 7 maart 2025 keuringsrapport Saval. Ook is onderhoud gepleegd.

Controle BHV-Koffer en EHBO-Koffer aanvulling jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: 21-08-2025 (Afgerond)
Toelichting: Verbandtrommel nagekeken en aangevuld. Ook in 2025 weer nagekeken en aangevuld,

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: 24-03-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: 31-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Opmerkingen zijn verwerkt en verslag is goedgekeurd.

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: 18-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Verslag is ingediend en goedgekeurd.

Jaarlijkse ontwikkelgesprekken voeren met medewerkers (functioneringsgesprekken).

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: 15-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: In november hebben de functioneringsgesprekken plaatsgevonden met de begeleiders

Neem een overzicht van de MIC-meldingen op in het jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: 05-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Hebben we in 2025 gedaan.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)
Actie afgerond op: 10-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Audit is afgerond

Voortgang actielijst, openstaande acties

sublocatie Zeeasterweg 16 is aangemeld bij KvK als nevenvestiging zodat deze in het zorgaanbiedersportaal wordt opgenomen

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)

Verwijder op www.zorgboeren.nl locatie 15 ook 'jongeren'. Verwijder op www.zorgboeren.nl ook op locatie 16 'kinderen'. U biedt alleen nog zorg aan volwassenen en ouderen.

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

Meld het duurzaam stoppen met jeugd zodat het administratief verwerkt kan worden. Zie 2.4.1 in de werkbeschrijving, in de achtergrondinformatie staat hoe u dit digitaal kunt melden.

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

Actualiseer de actielijst

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

De bedrijfsovername zal gemeld moeten worden volgens de procedure van het melden van wijzigingen op de zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

Brandblusser en AED keuring door Saval (ze komen jaarlijks automatisch)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

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): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2027
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

Rond de audit (2 locaties B,B) af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2027
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)

Vraag de betreffende huisartsen een uitvoeringsverzoek tot insuline verstrekking op te stellen

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Van alle huidige deelnemers opgevraagd en gekregen en voor de toekomstige deelnemers geïntegreerd in welkom pakket.

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Normen nagekeken en wij voldoen aan de normen.

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Jaarverslag staat klaar voor indienen

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: 26-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Pas het niet meer werken met kinderen aan op www.zorgboeren.nl.

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 16 (2807, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Aangepast door Astrid

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: 05-03-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Vredeveld loc. Zeeasterweg 15 (177)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026