

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

## Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)**



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	4
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
2.3 Algemene conclusies	8
3 Deelnemers en medewerkers	13
3.1 Deelnemers	14
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
3.3 Personeel	15
3.4 Stagiairs	16
3.5 Vrijwilligers	17
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	18
4 Scholing en ontwikkeling	19
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	20
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	28
5 Terugkoppeling van deelnemers	29
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	31
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	31
5.3 Inspraakmomenten	32
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	32
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	34
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	35
6 Meldingen en incidenten	36
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	37
6.2 Medicatie	37
6.3 Agressie	37
6.4 Ongewenste intimiteiten	38
6.5 Strafbare handelingen	39

6.6 Klachten	39
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	39
7 Acties	39
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	41
8 Doelstellingen	41
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	42
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	42
8.3 Plan van aanpak	42
Overzicht van bijlagen	42
Actielijst	43

# Kwaliteitsjaarverslag

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Stichting Activiteitenboerderij Rutgers

Registratienummer: 3046

Koopdieksken 3, 7122 LZ Aalten

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 98083481

Website: <http://www.activiteitenboerderij-rutgers.nl>

### Locatiegegevens

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

Stichting Activiteitenboerderij Rutgers

Registratienummer: 3046

Koopdieksken 3, 7122 LZ Aalten

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Oost-Gelderland

# 1 Voorwoord

## 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

In de gemeente Aalten, tussen Lintelo en de Heurne ligt onze Activiteitenboerderij.

Een voormalig biologisch varkensbedrijf waar nu een aantal geiten, kippen, cavia's, konijnen, twee ezels, een pony en nog twee varkens deel uit maken van onze boerderij.

Aan een rustige zandweg, ingeklemd tussen beuken, houtwallen, kikkerpoel en landbouwgewassen liggen de tuinen en staan de bedrijfsgebouwen en woning. Daar hebben we ook onze Activiteitenboerderij. In de meest brede zin.

Genietend van het buitenleven, de activiteiten rondom en bij de boerderij. Met een "agrarische huiselijkheid" willen wij mensen met persoonlijke aandacht hieraan laten deelnemen.

Wij bieden de mogelijkheid voor dagbesteding voor jong en oud. Tevens is er een mogelijkheid om te logeren.

Activiteitenboerderij Rutgers is in 2008 gestart door Gert en Ina Rutgers. Samen met een aantal deelnemers zijn ze aan de keukentafel begonnen.

Dit ging zeer voorspoedig. Meer deelnemers kwamen en met hen ontstond er een team van begeleiders om samen met Gert en Ina iedereen een thuis te geven op de boerderij.

En met de groei van deelnemers en begeleiders, groeide de boerderij al snel uit haar jasje. Daarom is er in 2009 een nieuw onderkomen gebouwd met daarin ruimte voor een ruime kantine, kantoor, 5 logeerplekken. Dit nieuwe gebouw, de zogenoemde kantine, vormt samen met de deelnemers en begeleiders en andere bijgebouwen de Activiteitenboerderij.

Het team van begeleiders bestaat uit ongeveer 16 medewerkers, stagiairs en vrijwilliger die onder leiding van het leiderschapsteam met veel plezier aan het werk zijn. Hierbij staat betrokkenheid, respect en belangstelling naar elkaar voorop. We bieden een positieve instelling met een gezonde dosis humor. We willen er voor zorgen dat de deelnemer zich thuis voelt op de boerderij.

Daarbij vinden we het belangrijk dat de dagbesteding moet aansluiten op de behoeften en mogelijkheden van de deelnemer. We proberen met sociale vaardigheden zoals: tact, geduld, hulpvaardigheid, flexibiliteit en creativiteit de begeleiding gemakkelijker en prettiger maken. Daarnaast wordt in samenspraak met de deelnemer gekozen uit het aanbod van activiteiten en bezigheden en zo maken we een passend programma. De deelnemer kan, wanneer dat binnen onze mogelijkheden ligt, voor het grootste deel eigen wensen inbrengen.

### Missie/Visie

Activiteitenboerderij Rutgers biedt een warme, huiselijke omgeving waar mensen met een hulpvraag kunnen deelnemen aan een zinvolle dagbesteding, dagopvang of kunnen logeren. We creëren een plek waar persoonlijke ontwikkeling, structuur en agrarische huiselijkheid centraal staan. Iedereen wordt gezien en gewaardeerd, met aandacht voor gelijkwaardigheid, veiligheid en persoonlijke groei. Samen werken, leren en beleven we, met respect voor de natuur en focus op gezond leven.

Activiteitenboerderij Rutgers streeft naar een zorgaanbod dat aansluit bij de behoeften van onze deelnemers. We bieden flexibele, op maat gemaakte activiteiten die bewegen en buiten zijn centraal stellen. We ondersteunen deelnemers en hun naastbetrokkenen. Onze visie is gebaseerd op

saamhorigheid, respect en het bieden van een veilige, stimulerende omgeving. We geloven in de kracht van een hechte groep waar iedereen zijn waarde kent en bijdraagt aan een harmonieuze samenwerking. Door het volgen van de seizoenen in het ritme van het leven, geven we onze deelnemers een herkenbare en veilige basis.

## **Kernwaarden**

Onze kernwaarden vallen samen te vatten onder de noemer: “Agrarische huiselijkheid”. Maar wat houdt dat nou precies in voor ons als Activiteitenboerderij:

**Zelfvoorzienend leven:** Wij willen een deel van ons voedsel zelf telen, oogsten en verwerken. Daarom hebben wij een moestuin en eetbare onderdelen van de tuin die als basis dienen voor de menu's die wij aanbieden op de boerderij en ons bewust maken van het land en haar aanbod. Ook vertaalt zelfvoorzienend leven zich naar hoe wij met onze omgeving omgaan. We zijn zuinig op onze spullen, hergebruiken waar mogelijk, belasten het milieu minimaal en halen onze producten lokaal.

**Traditionele levensstijl:** Wij willen het leven eenvoudig en traditioneel benaderen, met een focus op familiecultuur (vertrouwen, veiligheid, samenwerking, ondersteuning, loyaliteit, betrokkenheid, informele sfeer, flexibel, aanpassingsvermogen en respect) en gemeenschappelijke kernwaarden. Hierin maken we graag gebruik van de kennis en het praktische inzicht die oude ambachten (en levensstijl) in zich dragen om ons te laten inspireren in het ondernemen van activiteiten en het bieden van zorg.

**Gemeenschapsgevoel:** Er is een sterke band binnen de lokale gemeenschap. Wij heten iedereen welkom op de boerderij, helpen elkaar en durven elkaar om hulp te vragen. We investeren om ook in onze directe omgeving en daarbuiten een netwerk te hebben waarin we met elkaar delen, elkaar steunen en daarin gemeenschappelijke activiteiten en evenementen organiseren.

**Natuurlijke omgeving:** Deelnemers en medewerkers verblijven en werken in een natuurlijke omgeving, omringd door groen, zelf geteeld voedsel en de verzorging van dieren. Het met respect en nuchterheid leren omgaan met de tempo van de natuur leert ons begrijpen en waarderen wat de cycli van het leven inhouden en hoe we hier op gepaste wijze mee om kunnen gaan. De leefomgeving biedt ons veiligheid en geborgenheid doordat het rust en regelmaat geeft en gemoedelijkheid biedt in het volgen van de seizoenen.

## 2 Algemeen

### 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

#### Algemeen beeld van het jaar

2025 was een jaar waarin continuïteit en ontwikkeling hand in hand gingen. De dagelijkse structuur van de boerderij, met aandacht voor rust, regelmaat en betekenisvolle daginvulling, bleef de basis. Tegelijkertijd zijn belangrijke stappen gezet richting de toekomst, met name de oprichting van de Stichting Activiteitenboerderij Rutgers.

Het jaar werd gekenmerkt door een aantal blijde gebeurtenissen, zoals de geboorte van dieren en uitbreiding van het team, maar ook door momenten van verlies en zorg, die impact hadden op de betrokkenen binnen de boerderij.

#### Verloop van het jaar

##### Voorjaar

Het jaar startte met een zonnige periode waarin deelnemers veel buiten actief waren. Activiteiten zoals wandelen, fietsen en werken in de moestuin stonden centraal. Het voorzaaien en verzorgen van gewassen droeg bij aan het ontwikkelen van verantwoordelijkheidsgevoel en het ervaren van seizoensritme.

Ook werden de eerste jonge dieren geboren, wat zorgde voor enthousiasme en betrokkenheid bij de dierenverzorging. De aanwezigheid van dieren blijft een belangrijk onderdeel van het zorgaanbod en draagt bij aan structuur, rust en contact.

Daarnaast zijn in deze periode voorbereidingen gestart voor de oprichting van de stichting en zijn eerste stappen gezet in het versterken van de organisatie.

In maart is Gert met uitvalsverschijnselen naar het ziekenhuis gegaan. Een flinke schrik voor zijn naasten, als ook het team en de deelnemers.

##### Zomer

In de zomer lag de nadruk op gezamenlijke activiteiten en het beleven van het buitenleven. Er werd gewerkt met themaweken, waarin deelnemers actief betrokken werden bij verschillende bezigheden, zoals tuinonderhoud, verzorging van dieren en creatieve activiteiten. Op het erf is deze zomer een verkoopkast geplaatst, waarin producten worden verkocht die door deelnemers zijn gemaakt, gekweekt of bereid. Denk hierbij aan opbrengsten uit de moestuin, zelfgebakken producten en creatieve werkstukken.

De verkoopkast draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en zingeving bij deelnemers. Door betrokken te zijn bij het gehele proces – van maken tot presenteren en verkopen – ervaren deelnemers dat hun werk er toe doet. Het zichtbaar maken van hun inzet richting de omgeving versterkt het gevoel van trots en stimuleert zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en sociale betrokkenheid.

In deze periode zijn ook nieuwe medewerkers en stagiairs gestart. Middels de nieuwsbrief laten we de

deelnemers kennismaken met de nieuwe personeelsleden en stagiairs.

## **Najaar**

Na de zomer werd het dagelijkse programma weer verder opgepakt met aandacht voor structuur en continuïteit. Er was ruimte voor gezamenlijke activiteiten, waaronder een belevings- en wandelvierdaagse. Dit soort activiteiten stimuleert bewegen, samenwerken en het ervaren van succesmomenten. Ook vonden er educatieve activiteiten plaats, bijvoorbeeld op het gebied van natuur en dieren.

In deze periode is tevens afscheid genomen van enkele dieren die een vertrouwde plek hadden op het erf. Dergelijke gebeurtenissen worden zorgvuldig begeleid en bieden ruimte voor verwerking en gesprek.

Daarnaast is verder gewerkt aan de inrichting van de nieuwe organisatiestructuur en de voorbereidingen voor 2026.

## **Einde van het jaar**

Richting het einde van het jaar stonden de feestdagen centraal, met extra aandacht voor sfeer, samen eten en gezamenlijke momenten.

Er werd vooruitgekeken naar de start van 2026, waarin meerdere veranderingen zullen plaatsvinden, zoals de overgang naar de stichting, wijzigingen in vervoer en verdere digitalisering van processen.

Ook werd in deze periode afscheid genomen van een medewerker die al vele jaren bij ons werkte.

## **Organisatie en ontwikkelingen**

Een belangrijk speerpunt in 2025 was de oprichting van de Stichting Activiteitenboerderij Rutgers en een bijbehorende vastgoedstichting. Deze ontwikkeling draagt bij aan de continuïteit en toekomstbestendigheid van de organisatie.

Binnen het team is gewerkt aan:

- een bredere verdeling van verantwoordelijkheden
- Ontwikkeling van de taak contactpersoon.
- verdere professionalisering van zorgprocessen

Daarnaast zijn stappen gezet in het digitaliseren van medicatiebeheer en communicatie, onder andere door de voorbereiding van een nieuw medicatiesysteem en het gebruik van een digitaal cliëntsysteem.

## **Personeel en vrijwilligers**

Het team bestond in 2025 uit vaste medewerkers, aangevuld met stagiairs en vrijwilligers.

Er hebben personele wisselingen plaatsgevonden, waaronder het vertrek van een medewerker en de komst van nieuwe collega's. Stagiairs hebben vanuit verschillende opleidingen praktijkervaring opgedaan binnen de boerderij.

Vrijwilligers bleven een belangrijke rol spelen in de ondersteuning van activiteiten en het creëren van

een warme en betrokken omgeving.

### **Belangrijke gebeurtenissen**

Het jaar kende zowel positieve als ingrijpende momenten. Geboortes van dieren en ontwikkelingen binnen de kring van de boerderij zorgden voor vreugde en verbinding. Tegelijkertijd brachten ziekte en afscheid momenten van reflectie en verbondenheid met zich mee.

Deze gebeurtenissen hebben, elk op hun eigen manier, invloed gehad op de beleving van deelnemers en medewerkers.

### **Vooruitblik**

In 2026 zal de overgang naar de nieuwe stichtingsstructuur plaatsvinden. Daarnaast blijft de focus liggen op het bieden van kwalitatief goede zorg, afgestemd op de behoeften van deelnemers.

Ook wordt verder gewerkt aan professionalisering, samenwerking met externe partners en het behouden van de warme, vertrouwde sfeer die de Activiteitenboerderij kenmerkt.

### **Bijlagen**

- Nieuwe Logo Stichting Activiteitenboerderij Rutgers

## **2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces**

### **RI&E**

Afgelopen kalenderjaar hebben we binnen de Activiteitenboerderij actiepunten aangepakt die uit het rapport in 2024 zijn gekomen. Ongekeurde apparatuur is van de werkvloer gehaald, Veiligheidsmiddelen zijn up to date gebracht, er wordt, mede door het aanstaande vertrek van Gert en Ina, veel gespard en nagedacht over welke materialen aandacht behoeven, weggaan of op de boerderij blijven.

Naar aanleiding van een scope 10 en 12 keuring zijn alle open tl bakken vervangen door afgesloten tl-bakken met de daarbij horende veiligheidswaarden, daarnaast zijn alle ruimten rondom de installaties van de zonnepanelen brandvrij gemaakt en is een afgeschermd ruimte gemaakt buiten de werkschuur waar de opslag van zonne-energie plaats kan vinden.

Op het terrein zijn ter beveiliging van medewerkers en deelnemers her en der aanpassingen gedaan zodat er veiliger gewerkt kan worden en minder kans op ongelukken nagestreefd wordt.

Rapport van de RI&E is toegevoegd als bijlage.

### **Kwaliteit:**

Afgelopen kalenderjaar hebben we ook veel aandacht besteed aan het op papier stellen van de informatie die voorheen door Gert en Ina uitgedragen werd. Er zijn verscheidene protocollen en procedures opgesteld die het werken op de boerderij overdraagbaar moeten maken nu de rechtsvorm veranderd en er niet meer altijd iemand is om als klankbord te fungeren. Mede door het opstellen van een basishouding, procedures, protocollen en een nieuwe 'kapstok' (Indeling van de ICT op basis van de werkbeschrijving KLJZ) zijn we op dit moment in transitie van het loslaten van de werkzaamheden door Gert en Ina naar het volledig laten draaien van de stichting op deze basis. Het op papier stellen van de werkprocessen voor de verschillende onderdelen van de boerderij hebben nu de aandacht.

### **Bezoek VZOG:**

Als Activiteitenboerderij Rutgers hebben wij een delegatie van de Vereniging Zorgboeren Oost Gelderland op bezoek gehad onder het mom van: een kijkje bij elkaar in de keuken. Deze middag bood naast een rondleiding voor nieuwere leden mogelijkheid tot gesprek en verdieping over bijvoorbeeld de aanstaande aanbesteding, het veranderende zorglandschap en het bestaansrecht van kleinere zorginstellingen.

Bezoek project Mooi Achterhoek: Ook is er een rondleiding geweest voor een delegatie van project Mooi Achterhoek. Dit is een samenwerkingsverband waarin Mooi Achterhoek inwoners, organisaties en overheden samenbrengt om het landschap in te richten. Een landschap waarin je je verbonden voelt. Waar we samen de vruchten van kunnen plukken, in plaats van dat we de rekening moeten betalen.

Dit doen we met **bewoners, boeren, ondernemers, natuurbeheerders, overheden en maatschappelijke instellingen**. Iedereen kan bijdragen, maar we vragen een duidelijke intentie en toewijding. Wij verbinden, faciliteren en inspireren zodat jij kunt zaaien en oogsten. *Want, Wij kunt 't neet allene doen*. Samen maken we de Achterhoek nog mooier.

Het doel van dit samenzijn was ook een kijkje in de keuken van hoe een erf leefbaar ingericht kan worden met daarin het aspect zorg als leidraad. Dit was een enerverende middag waarin veel ruimte was voor alternatieve inzichten, gedeelde grond en een vindtocht naar 'de woordeloze reden' oftewel: Waarom zijn we hier samen op dit terrein en delen we naast de grond ook elkaars samenzijn, ontwikkeling en groei.

### **Overgang maatschap naar stichting:**

Om de overgang van maatschap naar stichting volgens de regels van de wet te ondernemen en ook zorg te dragen voor zorgvuldige en kwaliteit gerichte bedrijfsvoering hebben we een strategisch jaarplan in het leven geroepen. Met dit excelbestand houden we volgens de PDCA- cyclus toezicht op de zorgverlening en het behouden en verbeteren van de kwaliteit. Hieruit is weer een to do lijst voortgekomen waarin te nemen stappen opgenomen zijn in de overgang van maatschap naar een stichting (denk hierbij aan netwerk en instanties op de hoogte stellen, nieuwe overeenkomsten afsluiten etc.). Deze matrix geeft een helder en snel overzicht waar nog acties liggen en welke al afgerond zijn.

### **Praktisch vormgeven van de stichting:**

In 2025 hebben de leden van het LT veel gedaan ter voorbereiding van het operationeel maken van de stichting. Denk aan vergunningen aanvragen, gegevens en naam veranderen bij onze contacten en netwerken, ontwerpen van een nieuw logo, nieuwe boekhouding inrichten, statuten opstellen, inschrijven bij kvk enzovoorts. Samen met Gert en Ina hebben zij gekeken naar de taken die overgedragen moesten worden. We hebben daar in 2025 hard aan kunnen werken.

Daarnaast hebben we geïnvesteerd in onze samenwerking met met de Raad van Toezicht, Deelnemersraad, Coöperatie Boer en Zorg en Vastgoed Koopdieksken(stichting vastgoed).

## **WZD**

We hebben in het afgelopen jaar regelmatig met elkaar gesproken over de grenzen aan zorg en dus ook de Wet Zorg en Dwang. We hebben de werkwijze beschreven. Deze is ook te vinden op onze website.

### Werkwijze

De Wet Zorg en Dwang (Wzd) is bedoeld voor mensen met een verstandelijke beperking of psychogeriatrische aandoening zoals dementie. De Wzd geldt ook voor cliënten met NAH, Korsakov of de ziekte van Huntington met neurocognitieve beperkingen die overeenkomstig zijn met een psychogeriatrische aandoening of een verstandelijke beperking. Dit blijkt uit een indicatiebesluit of uit een verklaring van een ter zake deskundige arts.

De Wzd stelt eisen aan het maken van afspraken over de zorg en ondersteuning. Deze afspraken beschrijven wij bij Activiteitenboerderij Rutgers in het zorgplan. Dit wordt altijd in samenspraak met de deelnemer of diens vertegenwoordiger gedaan. Het verlenen van zorg vindt plaats op basis van dit zorgplan. Er wordt samen met de deelnemer gekeken welke zorg zoveel mogelijk aansluit bij de zorgbehoefte van de deelnemer. Ons uitgangspunt is dat onvrijwillige zorg niet wordt toegepast, soms komt het echter voor dat dit niet anders kan.

Bij de intake van een nieuwe deelnemer worden middels het intakeformulier de aanwezige risico's besproken met de deelnemer en diens vertegenwoordiger. Binnen de Activiteitenboerderij hebben wij huisregels opgesteld die voor alle deelnemers gelden, deze worden bij de start kenbaar gemaakt. Binnen zes weken stellen wij een zorgplan op waarin de zorgdoelen en afspraken vastgelegd zijn. Wanneer er meerdere risico's zijn betreft agressie of bijvoorbeeld onveilige situaties door weglopen, worden deze helder beschreven. Voor iedere deelnemer wordt jaarlijks een evaluatie gehouden met, waar nodig, meerdere disciplines. Bij complexere casussen vinden deze gesprekken frequenter plaats. Telkens worden de risico's besproken en afwegingen gemaakt om te kijken welke zorg er geboden kan worden en of de begeleiding passend is.

Bij kwetsbare ouderen is er een Ouderen Geneeskundige die betrokken is bij multidisciplinair overleg. Voor mensen met een verstandelijke beperking is er een Arts Verstandelijk Gehandicapten die we zo nodig kunnen raadplegen. Bij jeugd met een complexe hulpvraag is er de mogelijkheid tot het meedenken van een Orthopedagoog.

### Preventief handelen:

Ons uitgangspunt is om zoveel mogelijk preventief te werk te gaan zodat we op een alternatieve manier een positieve invloed kunnen uitoefenen op het gedrag en welzijn van deelnemers.

Soms ontstaat er een spanningsveld tussen vrijheid en veiligheid. De afweging die door begeleiding wordt gemaakt, wordt telkens opnieuw gedaan. Hierin vindt overleg plaats met de deelnemer, familie en collega's wat het best passend is. De risico's op ernstig nadeel worden besproken evenals wat nog acceptabel is. Wanneer blijkt dat de nodige zorg niet meer geboden kan worden zijn familie en vertegenwoordigers van de deelnemer op de hoogte en wordt er naar een andere plek gezocht voor de juiste zorg. We betrekken daarbij zoveel mogelijk de deelnemer. Wanneer eenvoudige oplossingen mogelijk zijn met betrekking tot de bejegening en tegemoetkomingen aan iemand wensen of voorkeuren wordt hier, mits passend binnen de missie en visie van de Activiteitenboerderij, aan tegemoet gekomen.

Overige punten waarop wij preventief te werk gaan:

- We zetten ons in om een fijne omgeving te creëren. Voorkomen prikkels die onrust veroorzaken en zorgen voor prikkels die bijdragen aan ontspanning en plezier.
- Binnen het team zijn we alert op het rapporteren van onrust bij deelnemers. Met name als dit vaker voorkomt beschrijven we hoe vaak, hoe lang en waardoor dit plaatsvindt zodat deze gegevens meegenomen kunnen worden in een overleg.
- We investeren in het goed leren kennen van de deelnemer zodat we kunnen aansluiten bij hun beleving en meer begrip hebben voor oorzaken van het gedrag. Waar nodig hebben wij contact met familie en naasten om bepaalde gedragingen te kunnen duiden. Daarbij leveren wij maatwerk om zo aan te sluiten bij de individuele behoeftes van de deelnemer.
- Binnen het begeleiden zijn we op zoek naar vrijwillige alternatieven. Wat dat is, verschilt van mens tot mens. Bij sommige deelnemers voelt een deursignalering als een beperking in de privacy, bij de ander geef het juist een veilig gevoel. Dit alles wordt besproken en concreet beschreven in het zorgplan.
- Op de boerderij bieden we een adequate dagbesteding, we streven ernaar situaties om te buigen en mensen uit te dagen zodat verveling niet plaats kan vinden.
- Om valrisico's te vermijden houden we rekening met de inrichting van de omgeving.

### Onvrijwillige zorg

Alleen als het écht niet anders kan, komt het soms voor dat wij onvrijwillige zorg toepassen. Wanneer hier sprake van is streven wij er naar dat dit zo kort en het minst ingrijpend plaatsvindt. Hierbij zal er dan ten alle tijden een overleg plaatsvinden met familie of vertegenwoordigers van een deelnemer.

Aan de toepassing van onvrijwillige zorg in de praktijk zijn een aantal voorwaarden verbonden. De veiligheid van de deelnemer staat voorop, dit proberen we te waarborgen door een goede dialoog met de vertegenwoordiger, een goede risico-inschatting te maken en te zorgen dat er deskundige medewerkers bij betrokken zijn.

Wanneer een deelnemer en diens vertegenwoordiger instemt met de zorg en de deelnemer zich er niet tegen verzet maar het wel gaat om de beperking van bewegingsvrijheid, is bij ons de besluitvormingsprocedure voor onvrijwillige zorg altijd van toepassing. Het gaat hierbij om deelnemers waarbij wij het gaan en staan op dat moment voor korte tijd beperken. Hierbij volgen wij het stappenplan dat opgesteld is als richtlijn voor het hanteren van de Wzd.

### Stappenplan

In een apart document staat het stappenplan dat in werking treedt zodra er sprake is van onvrijwillige zorg. De Wzd functionaris die hierbij geconsulteerd dient te zijn is aangewezen door de Coöperatie Boer en Zorg. De arts (of gedragsdeskundige) die als deskundige mee dient te kijken kunnen wij, passend bij de betreffende doelgroep, raadplegen.

Op dit moment is er geen deelnemer aanwezig waarbij we zorg verlenen vanuit de WZD.

Er wordt bij ons geen zorg verleend vanuit de Wvvgz.

## **Aanbesteding**

Vanaf januari 2026 zullen we met een nieuwe aanbesteding gaan werken. In 2025 vraagt dit al de nodige voorbereiding.

Met name het product logeren dat door de Coöperatie is aanbesteed met het Sociaal Domein Achterhoek is niet passend voor het type deelnemer dat naar onze boerderij komt.

Even kort gezegd: het impliceert een passieve vorm van begeleiding waarbij de betaling 1 op 16 is voor een heel etmaal. Losse dagbesteding indiceren is niet mogelijk.

Met een aantal gemeenten zit er nu wat ruimte en kunnen we wel wat voorafgaand aan een etmaal indiceren wat maakt dat we toch in dat weekend wel de zorg en begeleiding kunnen bieden die nodig is.

Met een gemeente gaan we in januari in gesprek over de stand van zaken en complexere casussen die nu nog gebruik maken van logeeropvang. Hierbij schuiven contractmanager daar en onze regiomanager aan. We hopen hier tot een overeenkomst te komen zodat we logeren voor deze doelgroep kunnen blijven bieden. Anders moeten gaan afschalen of wordt het uitstroom om voor de Activiteitenboerderij een gezonde bedrijfsvoering te kunnen houden.

Er zit momenteel veel tijd in 'onderhandelen' met betrokken consulenten en onderbouwingen schrijven voor individuele casussen. Hier is Lieke met name bij betrokken vanuit haar taak kwaliteit en verantwoording voor de jeugd.

## **Bijlagen**

- activiteitenboerderij\_rutgers-eindrapport\_rie-2025-12-18
- Procedure Risico inventarisatie en evaluatie

### 2.3 Algemene conclusies

Het afgelopen jaar hebben we samen hard gewerkt aan de overgang van maatschap naar stichting. Het hele team heeft zich hiervoor ingezet en een indrukwekkende ontwikkeling doorgemaakt. Dat Gert en Ina gaan uitstromen, brengt op sommige punten een andere manier van werken met zich mee. Voor ons is het daarbij essentieel dat deelnemers hier zo min mogelijk van merken. De deelnemer blijft altijd centraal staan. De missie en visie die Gert en Ina hebben neergezet, willen we met dezelfde zorg en overtuiging blijven voortzetten.

De overgang van maatschap naar stichting heeft het afgelopen jaar de grootste invloed gehad op onze organisatie. Op alle gebieden is gewerkt om deze verandering mogelijk te maken, en als team hebben we hierin veel geleerd. Gert en Ina hebben het leiderschapsteam meegenomen in taken die voor hen nieuw waren, en alle medewerkers hebben nieuwe verantwoordelijkheden op zich genomen.

We hebben het kwaliteitssysteem omarmd en zelfs geïntegreerd in ons eigen digitale archief, onze zogenoemde 'kapstok'. In de jaarplanner nemen we de verschillende onderdelen van het kwaliteitssysteem op, zodat deze gedurende het jaar aan bod komen. In 2026 willen we graag meer gebruikmaken van onze 'acties', zodat we nog gestructureerder kunnen werken en zeker weten dat alles wat aandacht nodig heeft ook daadwerkelijk besproken wordt.

Daarnaast vraagt de nieuwe aanbesteding veel van ons. Eind 2025 zijn we hier al intensief mee bezig geweest. We hebben gekeken naar passende indicaties en CBZ werkt aan de nieuwe inrichting van de indicaties in ONS.

## 3 Deelnemers en medewerkers

### 3.1 Deelnemers

Doelgroep	Begin	Instroom	Uitstroom	Eind
Parkinson	1	5	3	3
Dementie	7	10	5	12
Psychiatrische problematiek	12	6	5	13
Autisme	12	3	5	10
Hechtingsproblematiek	7	4	2	9
ADHD	10	2	3	9
Niet aangeboren hersenletsel	6			6
Somatische beperking		1		1
Lichamelijke beperking				
Verstandelijke beperking	35		3	32
Meervoudige beperking	9	1	2	8
<u>Totaal</u>	99	32	28	103

Reden uitstroom	Aantal
Anderen woonvorm	7
Andere dagbesteding	
Einddoel behaald	7
Dagbesteding niet (meer) passend	7
Overleden	1
Tijdelijke opvang/respijtzorg	5
Dagbesteding door ons niet passend bevonden	1
<u>Totaal</u>	28

<b>financiering</b>	<b>2025</b>	<b>instroom</b>	<b>uitstroom</b>
JW	50	11	8
WMO	21	12	3
WLZ	41	7	13
PGB	14	1	1
OA	5		1
Particulier		1	

In 2025 waren er in totaal 125 unieke deelnemers. Een aantal van hen kreeg gedurende het jaar een andere financieringsvorm, bijvoorbeeld door een overstap naar de WLZ. Hierdoor wijkt het totaal af.

Om het geheel inzichtelijk te maken, hebben we de instroom en uitstroom toegevoegd, inclusief de bijbehorende financiering. In de tabel is goed zichtbaar dat deelnemers – vooral in de hogere leeftijdscategorieën, vaak bij ons starten met een WMO-financiering. Tijdens hun traject bij ons kan deze financieringsvorm veranderen. Voor de volledigheid hebben we de aantallen in de tabel opgenomen.

In het afgelopen jaar hebben we bewust ruimte gecreëerd voor ontwikkeling door het aantal deelnemers tijdelijk laag te houden. Eind 2025 hebben we besloten weer meer deelnemers te laten instromen. De zorgzwaarte is, vergeleken met voorgaande jaren, niet extreem toegenomen. We herkennen de algemene stijging in zorgzwaarte, maar deze verloopt geleidelijk. Bij enkele individuele casussen lag de zorgzwaarte wel aanzienlijk hoger. In die situaties hebben we duidelijk onze grenzen aangegeven, wat heeft bijgedragen aan een stabielere groep deelnemers.

We hebben geen wijzigingen aangebracht in ons beleid rondom de begeleidingsvorm. Wel is er tijdelijk een uitbreiding van individuele uren, die op locatie worden ingezet. Onze ondersteuning bestaat uitsluitend uit groepsbegeleiding en individuele begeleiding; ambulante begeleiding bieden we niet.

#### **Acties**

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

### **3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers**

In het afgelopen jaar is bewust gekozen voor rust en ontwikkelruimte door het aantal deelnemers tijdelijk laag te houden. Vanaf eind 2025 wordt de instroom weer verhoogd, waarbij de algemene zorgzwaarte stabiel blijft. Door tijdig grenzen te stellen is een stabielere deelnemersgroep ontstaan. Het beleid rondom begeleidingsvormen is ongewijzigd gebleven: de ondersteuning bestaat uit groeps- en individuele begeleiding op locatie, met tijdelijk extra individuele uren. Dit alles draagt bij aan de kwaliteit van onze zorg én aan een gezonde en zorgvuldige bedrijfsvoering. Het zal jaarlijks terugkomen dat we naar de zorgzwaarte en onze grenzen aan zorg kijken.

#### **Bijlagen**

- Grenzen aan zorg bewaken

### 3.3 Personeel

In het afgelopen jaar hadden we een redelijk stabiel team. Wel heeft Elske ons verlaten. Zij heeft twaalf jaar bij ons gewerkt en kende de organisatie door en door. We vonden het dan ook jammer dat zij vertrok. Elske wilde graag kleinschaligere zorg bieden en onderzoeken of zij daar zelf iets in kon betekenen. Inmiddels is zij voor zichzelf begonnen en runt ze een prachtige kleinschalige zorgboerderij. Ze komt ons nog regelmatig opzoeken en het contact is warm.

Aan het einde van het jaar heeft Cindy laten weten haar contract niet te verlengen. Zij kwam wekelijks twee uur muziek maken met de deelnemers, iets wat enorm gewaardeerd werd. Op haar huidige werk kreeg zij de mogelijkheid om meer uren te werken, en die kans heeft zij benut. Dat begrijpen we goed, al is haar vertrek een gemis. Gelukkig heeft een van onze vrijwilligers aangegeven de muziekactiviteit te willen voortzetten op haar eigen manier.

Anne is dit jaar bij ons gestart als weekend- en vakantiekracht. Ze bleek een natuurtalent in de zorg. Ze heeft versneld een zorgopleiding afgerond en kan nu intern een vervolgopleiding doen. Hierdoor kan ze volgend jaar niet meer bij ons blijven werken. In de maanden dat ze bij ons was, heeft ze ons geweldig geholpen en zullen we haar inzet zeker missen.

Ook hebben we dit jaar Moniek aangenomen. Door een crisisplaatsing kwamen er extra uren beschikbaar. Moniek heeft veel ervaring met onze doelgroep en brengt zowel werk- als levenservaring mee. Ze past goed binnen onze missie en visie en is een fijne collega. Eind 2025 hebben we ervoor gekozen haar contract te verlengen, waardoor zij in ieder geval tot september 2026 bij ons blijft.

Bij de crisisplaatsing kwam tijdelijk een medewerker mee die de deelnemer kon begeleiden. Deze medewerker werkte enkele weken bij ons, maar werd ingehuurd door de gemeente van herkomst. Hij bracht een frisse blik mee, waardoor we kritisch naar onze eigen werkwijze zijn gaan kijken.

Zoals ieder jaar hebben we ook dit jaar ontwikkelgesprekken gevoerd. Sinds afgelopen jaar neemt Marije deze taak op zich, als onderdeel van de werkzaamheden die zij van Ina overneemt. Voor sommige collega's was dit mogelijk even wennen, maar de reacties zijn positief. De gesprekken kregen een andere invulling dan voorheen. Vanuit het leiderschapstraject heeft het leiderschapsteam punten aangedragen die in de gesprekken gebruikt konden worden. Marije heeft hiervoor een leidraad opgesteld, die als bijlage is toegevoegd.

Daarnaast is besproken welk profiel iedere medewerker het komende jaar zal vervullen: sociaal werker 2, sociaal werker 3 of sociaal werker 4.

#### Bijlagen

- Personeelshandboek
- Gedragscode medewerkers
- Leidraad Ontwikkelgesprekken 2025

### 3.4 Stagiairs

#### Leerjaar 2024/2025

Gespecialiseerd pedagogisch medewerker. MBO Niveau 4. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 28 augustus 2024 t/m 01 juli 2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 560

Begeleider maatschappelijke zorg MBO Niveau 3. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 02-09-2024 t/m 08-11-2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 180

Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen. MBO Niveau 4. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 2 september 2024 t/m 7 juni 2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 816

Pedagogiek Niveau HBO. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 05-09-2024 t/m 26-06-2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 550.

Pedagogiek Niveau HBO. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 18-09-2024 t/m 26-06-2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 550.

#### Leerjaar 2025/2026

De student volgt de opleiding Sociaal Werker op MBO-niveau 4, leerweg BOL.

De praktijkperiode loopt van 25 augustus 2025 tot en met 19 juni 2026.

Binnen deze periode wordt in totaal 680 uur BPV (Beroepspraktijkvorming) uitgevoerd.

De student volgt de opleiding Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker op MBO-niveau 4, leerweg BOL.

De praktijkperiode loopt van 1 december 2025 tot en met 31 maart 2026.

Binnen deze periode wordt in totaal 300 uur BPV (Beroepspraktijkvorming) uitgevoerd.

De student volgt de opleiding Begeleider Maatschappelijke Zorg op MBO-niveau 3, leerweg BOL

De praktijkperiode loopt van 25 augustus 2025 tot en met 3 juli 2026.

Binnen deze periode wordt in totaal 680 uur BPV (Beroepspraktijkvorming) uitgevoerd.

De student volgt de opleiding Begeleider Maatschappelijke Zorg op MBO-niveau 3, leerweg BOL

De praktijkperiode loopt van 25 augustus 2025 tot en met 30 januari 2026.

Binnen deze periode wordt in totaal 400 uur BPV (Beroepspraktijkvorming) uitgevoerd.

De student volgt de opleiding Sociaal Werker op MBO-niveau 4, leerweg BOL

De praktijkperiode loopt van 25 augustus 2025 tot en met 31 januari 2026.

Binnen deze periode wordt in totaal 320 uur BPV (Beroepspraktijkvorming) uitgevoerd.

De student volgt de opleiding Bedrijfsleider dierenverzorging op MBO-niveau 4, leerweg BOL

De praktijkperiode loopt van 01 september 2025 tot en met 31 oktober 2025.

Binnen deze periode wordt in totaal 256 uur BPV (Beroepspraktijkvorming) uitgevoerd.

#### Begeleiding stagiairs

Stagiairs binnen de Activiteitenboerderij worden gekoppeld aan een vaste begeleider. Deze begeleider fungeert als aanspreekpunt, voert de wekelijkse voortgangsgesprekken en bepaalt samen met de stagiair welke werkzaamheden die week worden uitgevoerd. Ook opdrachten vanuit de opleiding worden in het weekschema opgenomen. Daarnaast onderhoudt de begeleider het contact met de opleiding van de stagiair.

In de eerste periode worden stagiairs ingewerkt in de dagelijkse werkzaamheden met behulp van een checklist en een inwerkmap. Zodra deze basis staat, richten begeleider en stagiair zich op de specifieke opdrachten vanuit de opleiding. Een stagiair wordt altijd boventallig ingepland en vormt dus een extra kracht op de werkvloer. We kijken voortdurend naar de behoeften en spelen daar flexibel op in.

In het afgelopen jaar hebben twee collega's de begeleiding van stagiairs op zich genomen. Ina draagt de overkoepelende verantwoordelijkheid en neemt waar nodig de begeleiding over of sluit aan. Gaandeweg is deze taak steeds meer overgedragen aan Marije, als onderdeel van de werkzaamheden die zij van Ina overneemt.

Minimaal één keer per jaar organiseren we een stagedag. Tijdens deze dag komen alle stagiairs bij ons op locatie samen. Zij ontvangen informatie over de praktijkplek en er is ruimte voor vragen en verdieping, onder andere rondom ziektebeelden en de deelnemers die bij ons aanwezig zijn.

#### **Bijlage: Functieomschrijving stagiairs**

##### **Bijlagen**

- Functieomschrijving Stagiair

### **3.5 Vrijwilligers**

Ina is dit jaar verantwoordelijk voor de vrijwilligers. Zij heeft ongeveer één keer per week een overlegmoment met hen. Tijdens deze gesprekken gaat het vooral over de invulling van hun tijd: met welke activiteiten iemand bezig is en of diegene dit nog steeds leuk en passend vindt. De behoefte aan overleg verschilt per vrijwilliger; wie een vaste taak heeft, heeft vaak minder behoefte aan afstemming. Er is altijd ruimte voor een praatje, ook op persoonlijk vlak.

Daarnaast houdt Ina de vrijwilligers op de hoogte van bijzonderheden rondom deelnemers, personeel en de bedrijfsvoering. Dit is een wens die vanuit de vrijwilligers zelf is gekomen. Omdat zij geen rapportages lezen, missen ze soms informatie die het werk prettiger of makkelijker maakt. Het delen van deze informatie draagt bovendien bij aan de onderlinge verbondenheid.

Eén van onze vrijwilligers is al vele jaren bij ons betrokken. Zij richt zich vooral op de deelnemers en biedt individuele aandacht en tijd. Zo werkt ze met verschillende deelnemers met het spraakprogramma, bedoeld om de spraak te verbeteren of te behouden bij mensen met dementie of NAH. Ook een wandeling of een klusje op het erf pakt ze zonder moeite op. Door de jarenlange samenwerking kent ze de deelnemers goed en voelt ze haar rol natuurlijk aan. Ze komt drie ochtenden per week en heeft een bijzonder talent voor creatieve activiteiten. Enkele jaren geleden volgde zij de cursus Music and Memory Dementie, waarvan ze haar kennis en kunde bij ons inzet.

Onze vrijwilliger met een technische achtergrond ondersteunt een deelnemer die leert lassen. Hij bereidt de werkjes zelf voor en kent deze deelnemer inmiddels goed. Dit zorgt voor een prettige samenwerking waarin mogelijkheden worden gecreëerd die anders niet, of moeilijk, haalbaar zouden zijn voor het team. Deze vrijwilliger is één ochtend per week aanwezig, ongeveer drie uur.

Daarnaast hebben we nog een vrijwilliger die twee ochtenden per week ondersteunt. Zij helpt binnen bij de werkzaamheden en geeft deelnemers extra aandacht. Inmiddels is zij goed bekend met de werkzaamheden die er liggen en kan zij zelfstandig ondersteunend zijn aan het team.

#### **Bijlagen**

- Vrijwilligersovereenkomst Stichting Activiteitenboerderij Rutgers
- Functieomschrijving vrijwilliger Stichting Activiteitenboerderij Rutgers

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

We zijn nog steeds erg blij met ons stabiele team. We kennen weinig verloop wat de kwaliteit van zorg vergroot. Zoals beschreven hebben wij een tijdelijke medewerker gehad vanuit een gemeente die betrokken was bij een crisisplaatsing. Dit heeft geleid tot een kritische blik naar onze werkwijze. We konden concluderen, samen met deze medewerker, dat wij het zo gek nog niet doen. Onze kwaliteiten kwamen tijdens de crisisplaatsing van de deelnemer duidelijk naar voren. We hebben een flexibel, betrokken en kundig team.

# 4 Scholing en ontwikkeling

## 4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

### Congres Niet-aangeboren hersenletsel. Ina Rutgers en Ilse ten Hagen

Ervaring Ina:

Niet-aangeboren hersenletsel kan in veel verschillende vormen voorkomen. Bij de Activiteiten boerderij is het bij meerdere deelnemers aan de orde. Ook in privé situaties komt het voor. Je raakt er niet over uitgeleerd en het congres hierover bracht weer nieuwe inzichten.

De gevolgen kunnen zowel zichtbaar als onzichtbaar zijn en invloed hebben op motorische functies, zintuigen, spraak, maar ook op denkvermogen, concentratie, geheugen, emoties en gedrag. Onbegrepen gedrag hoe kan je hier naar kijken. Gerben Bergsma gaf meer inzicht om naar de oorzaken van het gedrag te kijken en hoe kan je hiermee omgaan. Ervaringsdeskundige die voorbeelden geeft van overprikkeling. Met NAH raak je het vertrouwen in jezelf kwijt. De ervaringsdeskundige: Marleen Kampert vertelt hierover samen met Arno Prinsen neuropsycholoog, docent en raadgever NAH.

Als je 20 mensen met NAH naast elkaar zet, zullen sommige dingen misschien hetzelfde zijn, maar één aanpak die voor iedereen werkt, is er niet. Wat kan je als hulpverlener betekenen voor de ander. Kijk en overleg met de persoon met NAH. Vermoeidheid bij Niet-aangeboren hersenletsel: een balans zoeken tussen stimuleren en rust. Omgaan met overprikkeling en vermoeidheid zonder dat de leefwereld krimpt. Adviezen voor de vermoeidheidsklachten voor de persoon met NAH.

Het optreden van de theatergroep: Hersenkronkels was indrukwekkend. Deze groep bestaat uit ervaringsdeskundigen, persoonlijke verhalen worden gedeeld. Ervaringen met maatschappelijke organisaties worden uitgespeeld. Uitdagingen die de spelers in hun dagelijks leven in de thuissituatie tegenkomen.

Mensen met NAH ervaren rouw en verdriet, er is een levend verlies wat verwerkt moet worden. Hoe kan je iemand bijstaan bij dit verwerkingsproces. Manu Keirse gaf praktische voorbeelden om de omgeving en de persoon met niet aangeboren hersenletsel passend te ondersteunen bij rouw en levend verlies.

Netwerk ouderen en veerkracht Achterhoek wil het gesprek over de toekomst van de zorg breed bespreekbaar maken. De theatervoorstelling: " Mag ik je kussen" is hier onderdeel van en met enkele collega's was ik hierbij aanwezig. Indrukwekkend hoe de zorg voor ouderen en chronisch zieken wordt gespeeld. Ook de actuele belevingswereld van zorgmedewerkers, hun dilemma's en hun nooit aflatende inzet voor cliënten wordt weergegeven. Moeilijke keuzes maken en wat dat doet met je zorghart.

Passende zorg in de laatste levensjaren. De verwachting is dat er iets mee wordt gedaan met wat je gezien hebt. Bij de nabespreking hebben we al punten op papier gezet, waarmee we onze collega's kunnen uitdagen. Een pot met gesprekskaartjes hebben we meegekregen om het gesprek gaande te houden in onze werk en leef omgeving.

Een leerzame avond en samen met collega's gaan we het delen met het team.

**Theatervoorstelling: mag ik je kussen** Ilse ten Hagen, Ina Rutgers

Ervaring Ilse:

Het was een theatervoorstelling die ging over de ouderenzorg. Een vader met dementie en de enige familie die hij heeft is zijn dochter. Hij gaat hard achteruit en heeft de maximale zorg van de buurtzorg. Er blijkt geen plek te zijn in het verzorgingstehuis terwijl dit wel een recht is. Er komen meerdere dilemma's voorbij tussen wetgeving en de realiteit. Er wordt veel gevraagd van zorgpersoneel, de zorg wordt complexer en de tijd/geld die er is wordt steeds minder. Hoe kan je dan nog goede zorg bieden. Het is een voorstelling wat je aan het denken zet maar ook de dingen laat zien wie echt belangrijk zijn.

Na de voorstelling was er de mogelijkheid om met anderen hierover het gesprek aan te gaan. Ze hadden een kletsstof op tafel gezet met gerichte vragen over de ouderenzorg. Er was veel gespreksstof en je raakt er niet over uitgepraat.

### **Cursus Teken je gesprek, Melanie Stegeman. Maart/april 2025 (3 dagen)**

Ervaring: Teken je gesprek is bedoeld om gesprekken te visualiseren middels symbolen, kleuren en kernachtige beschrijvingen om zo in kaart te brengen waar de persoon in de situatie last van heeft (de probleemdruager/de onderzoeker). Binnen deze 3daagse training heb ik kennis gemaakt met de methode en zelf ervaren hoe het is om problemen of gesprekken te visualiseren middels verschillende sjablonen van de methode Teken je gesprek. Het zorgt voor bewustwording door het visueel maken. Als begeleider heb je een luisterend oor en noteer je zonder oordeel de woorden die worden opgenoemd door de onderzoeker. Hierdoor ontstaan o.a. ketting van gebeurtenissen en de dit gaat goed/dit gaat niet goed punten.

Binnen de boerderij heb ik inmiddels al een enkele keer met jeugdigen deelnemers de methode kunnen ervaren. De ervaring tot nu toe is dat het vooral ook bij de kinderen bewustwording geeft door het alleen al te bespreken en een luisterend oor hierin te bieden. Door het uittekenen in kleuren wordt het overzichtelijk en merk je ook dat de onderzoeker zelf al bezig gaat met oplossingsgericht kijken naar wat wel mogelijk is. De methode is zowel individueel als in groepsverband in te zetten.

### **Melanie te Lindert:**

Ik heb me afgelopen jaar veelal verdiept in ONS, door het rooster en de urenregistratie digitaal te krijgen.

Ik heb geleerd meer het voortouw te nemen in mijn taken omdat ik deze ruimte ook kreeg.

### **Anouk Schigt:**

In 2025 ben ik mijzelf aan het ontwikkelen door mij te verdiepen in de term "contactpersoon". Ik werk er naar toe dat ik een volwaardig contactpersoon kan zijn voor een aantal deelnemers van Activiteitenboerderij Rutgers. Het welbevinden van deze deelnemers zal ik monitoren. En zet acties uit waar nodig.

Bij het zijn van een contactpersoon horen natuurlijk ook allerlei gesprekken met onder andere hulpverleners, gemeentes en de naaste betrokkenen van de deelnemers zelf. Ik zal in de toekomst meer evaluaties en rondleidingen gaan doen. En zal ik verantwoordelijkheid dragen voor het feit dat alle

documenten kloppend en actueel zijn.

Dit jaar ben ik dan ook actief begonnen met het schrijven van zorgplannen, doe ik evaluaties en zit ik zoals sommigen misschien al wel gezien hebben, geregeld bij gesprekken met consultants en andere hulpverlening om op deze manier een compleet beeld te krijgen van hoe het er in de praktijk uitziet. En wat aandachtspunten zijn voor als ik dit in de toekomst meer zelfstandig zal gaan doen.

### **Koen Barink:**

Ik heb het afgelopen jaar een slag geslagen in het vorm geven van mijn houding ten aanzien van leiderschap. Ik heb veel inzichten op mogen doen over situationeel leiderschap en daarnaast in het strategisch, tactisch en operationeel leren denken en handelen. Dit onder begeleiding van een externe trainer en door het opdoen van ervaring.

Daarnaast heb ik een opleiding permacultuur gevolgd. Hierin wordt aan de hand van 10 principes geleerd hoe je van observatie van je aan te passen omgeving naar een functionerend plan gaat om een samenwerking met de natuur, mens en dier tot eenheid te komen.

### **Karin Harmsen:**

- I.v.m. SKJ lees ik stukjes uit het Vakblad: Sociaal Werk.

- Een paar keer per jaar hebben we intervisie met collega's van andere zorgboerderijen. Hierbij wisselen we informatie uit en bespreken we een casus wat één iemand inbrengt. Leerzaam en vooral fijn samen te sparren over wat er op andere zorgboerderijen speelt. Stukje erkenning en ook fijn te horen dat het bij anderen evengoed niet alles loopt zoals je graag zou willen.

- Ook ben ik dit jaar diverse keren naar een andere zorgboerderij geweest en heb daar gehoord, gevoeld en geproefd hoe het op een andere zorgboerderij gaat.

Wat mijn ontwikkeling betreft afgelopen jaar denk ik vooral aan de dieren.

Daar ik nu hoofdverantwoordelijke ben van de dieren, kijk ik er anders naar dan de voorgaande jaren. Ik heb me er meer in verdiept wat er allemaal bij komt kijken zoals bijvoorbeeld bezoeken dierenarts, keurmerk zoönose, hygiëne, ..... maar ook het verzorgen van de dieren zelf. En verder probeer ik stapje voor stapje nog meer te bereiken dat dieren veel voor mensen kunnen betekenen. Ik denk er veel over wat anders en beter zou kunnen en heb een ideaalbeeld en ben blij met elke kleine verandering. Veranderingen wat ten goede komt aan het welzijn van de dieren, maar ook vooral aan het welzijn van de deelnemers. Hierbij denk ik aan minder stress, meer ontspannen, emotionele en sociale steun, het kunnen genieten van de dieren.

Wat contactpersoon betreft is het fijn om net iets meer voor iemand te kunnen betekenen. Het meer zorg kunnen dragen voor een deelnemer, je net iets meer in zetten, betere contacten ook met ouders/verzorgers. Ik wil graag dat het zo goed mogelijk gaat op de boerderij met de deelnemer waar ik contactpersoon van ben en dit kan ik niet alleen, maar samen met alle collega's. Het welzijn van de deelnemers staat bij mij toch altijd op de eerste plaats en hier zet ik me voor in!

### **Wouter Obbink:**

Vanuit de vereniging waar ik elke week een uur gymles geef aan een groep jongens, kreeg ik de training '*Een beetje opvoeder!*' aangeboden. Tijdens het maken van deze training merkte ik op dat ik veel van deze training toe kan passen tijdens mijn werkzaamheden bij Activiteitenboerderij Rutgers.

Bij het geven van training komt meer kijken dan 'alleen' het aanleren van een sport. Als trainer krijg je te maken met groepsdynamiek, met grote emoties en grote monden, verschillende persoonlijkheden en variërende interesses per leeftijdsgroep. Hoe ga je om met die verschillen en hoe zorg je dat jouw training aansluit bij een diverse groep sporters? In de scholing '*Een beetje opvoeder*' van NOC\*NSF Academie voor Sportkader wordt uitgebreid stilgestaan bij het pedagogische aspect van een training waar coaches mee te maken krijgen.

De training '*Een beetje opvoeder!*' is gemaakt door integriteit experts van NOC\*NSF in samenwerking met kinderpsycholoog en opvoedkundige Tischa Neve. Al tien jaar geeft zij workshops en trainingen bij sportverenigingen en op congressen. Haar doelgroep bestaat uit ouders, coaches, trainers en begeleiders. Haar trainingen en workshops vormen de basis voor deze praktische en actieve training.

Ik vond het een leerzame en leuke training om te volgen. Verschillende casussen komen voorbij waarbij meerdere goede antwoorden gegeven kunnen worden. Ook wordt vermeld wat je eventueel beter had kunnen doen of waar je op kan letten.

### **Britt Ligtle:**

In het kader van mijn SKJ-registratie heb ik een scholing gevolgd over beroepsethiek en professionele standaarden. De eerste module diende als opfrissing van bestaande kennis over de beroepsstandaarden, waaronder de beroepscode en richtlijnen Jeugdhulp & Jeugdbescherming. In de tweede module lag de nadruk op het herkennen en analyseren van dilemma's en het toepassen van handvatten bij het maken van afwegingen.

Aan de hand van een praktijkdilemma werd mij duidelijk dat spanningsvelden in ons werk vaak ontstaan vanuit ons eigen referentiekader en oordeel. Deze inzichten hebben mij geholpen om bewuster stil te staan bij dilemma's en vanuit een bredere invalshoek te kijken naar mijn professionele ruimte, met het belang van de jeugdige als uitgangspunt. Ook heb ik handvatten gekregen om dilemma's te onderbouwen met behulp van een duidelijk stappenplan, waarmee ik beter afwegingen kan maken op meerdere niveaus.

Het afgelopen jaar heb ik me ontwikkeld in mijn rol door nieuwe taken en verantwoordelijkheden op te pakken. Sinds mijn afstuderen ben ik volledig werkzaam op de boerderij en heb ik stappen gezet in het zijn van contactpersoon voor verschillende jeugdigen, inclusief het uitzetten van de benodigde lijnen. Door eerst mee te kijken met collega's handel ik nu zelfstandiger en neem ik meer verantwoordelijkheid. Daarnaast heeft de methode Verbindend Gezag mij geholpen om mijn handelen bewuster te maken. Het zet mij aan tot reflectie en brengt tegelijkertijd waardevolle gesprekken op gang over hoe wij als team werken.

### **Melanie Stegeman:**

Het afgelopen jaar ben ik binnen de Activiteitenboerderij meer bezig geweest in het ervaren en ontwikkelen betreft het voeren van evaluaties en het maken van zorgplannen. Inmiddels heb ik het aardig eigen kunnen maken en merk ik collega's met vragen over bijvoorbeeld passende doelen ook bij mij terecht kunnen waarin we samen zoeken naar een passende formulering en doel. Ik heb hierbij een nieuwsgierige en onderzoekende houding, want hoe kunnen we nog beter bij de jeugdige/deelnemer aansluiten?

Daarnaast ben ik vanuit mijn SKJ registratie aangesloten bij intervisiebijeenkomsten samen met 2 a 3 collega's vanuit de boerderij en verschillende andere zorgboerderijen waarin we casussen en ervaringen delen.

### **Marije Piek:**

In 2025 heb ik een ontwikkeling doorgemaakt op het gebied van HR. Door verschillende aspecten op het gebied van HR op me te nemen heb ik veel geleerd in personeelszaken. Van het roosteren tot salaris, van ontwikkelgesprekken tot arbeidscontracten.

Ik heb geleerd om samen te werken in bestuursvorm voor de stichting. Daarin geleerd om een stichting op te zetten met alle taken die daarbij horen.

### **Marijn Kraaijenbrink:**

Ik heb geleerd om (meer) met collega's te delen wat mij dwars zit en dit ook vooral door te zetten naar 2026.

Ook heb ik het idee dat ik meer verantwoordelijkheid neem voor taken. Dit gevoel en vertrouwen krijg ik ook door het LT van de Stichting. Bij die verantwoordelijkheid hoort ook bij dat ik terugkoppel als zaken juist NIET lopen.

Een mooi inzicht die ik op heb gedaan is dat de zaken die mij dwars zitten vooral te maken hebben met het controle willen houden of juist de controle durven te verliezen.

Ik mag leren zaken toe te vertrouwen aan collega's, maar bovendien ook te beseffen dat ik zaken zelf ook al goed aanpak!

### **Anneke Hilgers:**

Een groot deel van mijn tijd ging zitten in het overnemen van de taken van met name Gert en het oprichten van de stichting. De taken van Gert zijn gericht op de financiën, bedrijfsvoering en beleid.

Ik heb me verdiept in het nieuwe boekhoudprogramma en geleerd in verschillende onderdelen van de boekhouding. Gert heeft zijn ervaringen met mij gedeeld waar ik een goede basiskennis heb kunnen vergaren. Daarnaast heb ik met onze boekhouder contact gehad. Ik heb geleerd door de praktijk, gewoon doen. Het is een nieuw onderdeel voor mij maar heb er vertrouwen in dat dit gaat lukken. Ik heb voldoende mensen om mij heen waar ik informatie kan vragen. Gert mag ik na zijn afscheid blijven benaderen wanneer ik vragen heb.

Het oprichten van de stichting heeft mij heel veel inzicht gegeven. Ik was mij niet bewust van alles wat er bij komt kijken als het gaat om de gehele bedrijfsvoering. Door delen op te mogen pakken wat betreft de oprichting van de stichting kon ik snel leren. Ik mocht dingen op mijn eigen manier doen en kon gebruik maken van de kennis van Gert en Ina. Samen met mijn 3 collega's uit het LT hebben we daardoor veel geleerd.

Ik heb samen met de 3 LT collega's een leiderschapstraject gevolgd. Heel erg aangepast op ons werkveld. Hier heb ik veel geleerd. Ook door deze 'opleiding' met het gehele LT te doen vind ik positief. Je kan dan samen terugblikken en toepassen. Voor mij springt 1 ding er echt uit wat ik geleerd heb. Dat feedback geven ook kan door 'oprecht geïnteresseerd te zijn'. Dat past beter bij mij dan met een vinger zwaaien. Dat gaf me ook direct ook meer vertrouwen dat ik dit kan.

### **Nelleke van Aken:**

Ik ben naar de theatervoorstelling "Mag ik je kussen" geweest. Dit gaat over de toekomst van de zorg voor ouderen en chronisch zieken. Over de actuele belevingswereld van zorgmedewerkers, hun dilemma's en hun nooit aflatende inzet voor cliënten. Over misschien wel moeilijke keuzes moeten maken en wat dat doet met hun zorghart. Over een zorg probleem dat van ons allemaal is. Dit heeft me weer even stil doen staan bij wat er echt toe doet en geeft bewustwording van de veranderende zorglandschap.

Verder ben ik bezig geweest met het werken aan mezelf. Wie ben ik in mijn werk? Kan ik af en toe op mijn tong bijten en een ander moment meer gas geven? Wat heb ik nodig als profiel 4 medewerker en wat heb ik te bieden. Dit is een doorlopend proces waarbij ik mijn collega's en het LT nodig heb. Dit maakt dat ik geregeld feedback vraag maar ook steeds meer ga geven. In de opbouwende sfeer.

### **Evi Nijman:**

Ontwikkeling 2025:

Gesprekken Hetty: Door mijn ervaringen te delen en hier handvatten voor te krijgen kon ik merken dat ik al een stuk gegroeid ben in mijn zelfvertrouwen en handelen.

Dieren:

Samen met Karin ben ik aan de slag gegaan om te kijken hoe we de dieren kunnen vormgeven. Door hier samen aan te werken ontwikkel ik me in het samen werken.

Zorgplan gesprekken:

Het afgelopen jaar ben ik begonnen met meekijken bij zorgplan gesprekken en ik langzamerhand ook zelf de wat makkelijkere gesprekken ben gaan leiden. Hierin heb ik al stappen gemaakt.

### **Lieke Tuenter:**

Informatie sessie Verbindend gezag - geweldloos verzet

Op woensdag 12 februari 2025 hebben wij Oriet Pieterse uitgenodigd. Zij is betrokken bij een gezin dat verbonden is aan de boerderij en werkt veel met de methode Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet. Omdat wij in de begeleiding van een jeugdige uit dit gezin waren vastgelopen, is zij die avond langsgelopen om met de betrokken collega's te sparren over onze manier van begeleiden en hoe we beter aansluiting kunnen vinden bij deze jongere.

Tijdens deze avond hebben we gezamenlijk een lijst opgesteld met het gedrag van de jeugdige. We hebben gekeken welk gedrag wij als destructief ervaren en direct ingrijpen vereiste, welk gedrag niet genegeerd kon worden maar geen directe actie nodig had, en welk gedrag juist genegeerd kon worden. Dit met als doel meer evenwicht te creëren tussen positieve en negatieve interacties.

Daarnaast hebben we bewust stilgestaan bij de positieve eigenschappen van het kind, om zo een vollediger en evenwichtiger beeld te houden in de begeleiding.

Deze avond was een eerste aanzet om met een aantal collega's na te denken over een andere manier van begeleiden. Meer vanuit verbinding en minder vanuit autoriteit. Toch gaf het sommigen ook veel interne worsteling, gezien je altijd je te verhouden hebt tot groepsdynamiek. De gedragingen die we bespraken waarvan we niet vonden dat deze destructief waren, doen nog wel steeds veel met de andere kinderen aanwezig in de groep. Het gaf stof tot nadenken en een eerste aanzet deze methode meer in de praktijk te gaan proberen.

Als tip werd ook de podcast 'verbindend gezag en geweldloos verzet' van Marieke van Ginneken en Ilse van den Heuvel genoemd.

*(Anneke Hilgers, Anouk Schigt, Marijn Kraaijenbrink, Ilse ten Hagen, Britt Ligtle, Melanie Stegeman, Wouter Obbink, Lieke Tuenter)*

#### SKJ-intervisie 2025

Afgelopen jaar hebben wij opnieuw intervisie gevolgd met collega's met een SKJ-registratie. Deze intervisiegroep bestond naast collega's van de eigen organisatie ook uit collega's van drie andere zorgboerderijen uit de regio.

We zijn in totaal drie keer bij elkaar gekomen. Tijdens iedere bijeenkomst bracht één van de collega's een casus in, die werd besproken aan de hand van de incidentmethode. Dit betrof vraagstukken uit de dagelijkse praktijk rondom de begeleiding van jeugdigen.

Naast casuïstiek hebben we ook breder gekeken naar actuele thema's. Zo hebben we één avond stilgestaan bij een artikel uit de Volkskrant over schermgebruik bij kinderen, en hebben we besproken hoe je hier als zorgboerderij toe verhoudt, zowel professioneel als privé.

Het is fijn collega's uit het werkveld te spreken, goed de verschillende manieren van werken te leren kennen. Soms krijgen we tips die we op onze eigen plek ook kunnen gebruiken. Daarnaast is het fijn te horen dat collega zorgboeren tegen gelijkende complexe casuïstiek aan lopen.

*(Melanie Stegeman, Karin Harmsen, Britt Ligtle en Lieke Tuenter)*

#### Meet Up Koppelkerk Bredevoort

Op 4 april 2025 heb ik een avond bezocht in de Koppelkerk in Bredevoort met het onderwerp 'zorgen

voor de jeugd'. In deze meet up werd er gesproken aan de hand van de korte Tegenlicht-documentaire "Chaos in de Jeugdzorg". Over hoe het anders kan: hoe kunnen jongeren zo goed mogelijk begeleid worden naar een passend level van zelfstandigheid? Wat is daarin de taak van de overheid, de jeugdzorg en de professionals? Er werd ook het gesprek gevoerd over de rol van ons allemaal: onze verantwoordelijkheid als zorgzame gemeenschap en als samenleving. Zorgen wij met z'n allen goed voor onze jeugd? Immers: "it takes a village to raise a child".

Spreekers deze avond waren Lisa Westerveld (Tweede Kamerlid voor GroenLinks-PvdA, woordvoerder o.a. Jeugdzorg) en [Tommy Roosendaal](#) (manager Workmate Company, aanbieder van ambulante hulp, leerwerktrajecten, arbeidsmatige dagbesteding in de Achterhoek).

Lisa zou ook een ervaringsdeskundige meenemen om haar verhaal te vertellen, schrijfster van het boek 'verborgen verdriet', maar zij was deze avond verhinderd.

Het was interessant de meningen van het publiek te horen, een gemakkelijke oplossing is er niet. Wat mij vooral bijbleef was het feit dat Lisa benoemde dat de overheid zich niet achter de voordeur met ouders en kinderen kan bemoeien. Toch lijkt er in de samenleving steeds minder betrokkenheid van mensen onderling en doen steeds meer jongeren een beroep op de jeugdzorg. Is in deze gevallen altijd jeugdzorg nodig of is het tijd nog te keren door meer sociale betrokkenheid middels sportclubs of jongerencentra. Het vraagt wel een andere stemkeuze dan de afgelopen jaren aangezien er alleen maar bezuinigd wordt op de sociale voorzieningen. Goed om deze avond bij te wonen.

*(Lieke Tuenter)*

### CBZ Ledendag

Op donderdag 9 oktober 2025 hebben wij de CBZ Ledendag bezocht op Parc Spelderholt in Beekbergen. Het betrof een inspirerende avond waarin leden van de coöperatie elkaar konden ontmoeten. Daarnaast werden er verschillende inhoudelijke sessies aangeboden en werd de avond afgesloten met cabaret.

Tijdens de ledendag waren de volgende workshops te volgen:

- Coöperatief ondernemen
- Reablement
- Positieve gezondheid
- De zin en onzin van werkgeluk
- Rondleiding en uitleg over de werkwijze van Parc Spelderholt

Wij hebben de avond als positief ervaren. Naast het ontmoeten en spreken van andere zorgprofessionals boden de workshops inhoudelijke verdieping.

Met name de workshop 'De zin en onzin van werkgeluk' sprak ons aan. Deze workshop bood veel informatie en zette aan tot reflectie. Er werd ingegaan op drie belangrijke voorwaarden voor het ervaren van geluk: autonomie, betrokkenheid en competentie. Dit gaf niet alleen inzicht in wat dit voor ons persoonlijk betekent, maar zette ons ook aan het denken over hoe wij deze elementen vormgeven binnen de begeleiding van onze deelnemers.

*(Anneke Hilgers, Marije Piek en Lieke Tuenter)*

## Persoonlijke ontwikkeling

Met betrekking tot mijn eigen ontwikkeling heb ik mij afgelopen jaar verdiept in indicaties en de nieuwe aanbesteding van het SDA met CBZ. Hierbij werd ik flink uitgedaagd vanuit inhoud met consultants te sparren over wat passend is bij de lopende casussen op de boerderij. Met name rondom het product logeren is er een verschil van visie, hier komt nu ook een bedrijfstechnische invalshoek bij. Ik heb mij ontwikkeld in het onderbouwen van de inzet die we bieden op de boerderij, de zorg en kwaliteit die wij bieden te verwoorden. Verder houd ik mij veel bezig met de jeugdzorg die we bieden binnen de boerderij, welke grenzen stellen we en wat ligt wel en niet binnen onze mogelijkheden. We hebben dit jaar voor het eerst een traject niet verlengd omdat we de plek niet meer passend vonden voor een jeugdige. Dit bracht ook persoonlijke dilemma's mee, daarin mijn verantwoordelijkheid nemend als leidinggevende en keuzes baseren uit belang van het team (in plaats van mij persoonlijk). Ik voel veel verantwoordelijk en vind kwaliteit heel belangrijk, wel is er nog veel uit te zoeken en te stroomlijnen het komende jaar.

### **Medicatie autorisatie:**

Dit jaar hebben we een bijeenkomst gehad welke heel gericht was op de praktijk. Alle collega's hebben hieraan deelgenomen. In de bijlage is het verslag te vinden van deze bijeenkomst.

#### **Bijlagen**

- verslag medicatie autorisatie 2025
- procedure Medicatie verstrekking

## **4.2 Opleidingsdoelen komende jaren**

De komende jaren zullen wij ons richten op de ontwikkeling van het team.

- Onze collega's met SKJ zullen zich blijven ontwikkelen ten behoeve van de registratie.
- We stimuleren medewerkers om zich blijvend te ontwikkelen en hun deskundigheid te vergroten.
- We hebben een standaard aanbod in scholing met verplicht karakter:
  - BHV
  - Medicatie autorisatie
  - Daarnaast bieden wij scholing aan welke wij op dat moment vinden bijdrage aan de ontwikkeling binnen het team.
- Komend jaar zal Lieke intervisie gaan starten in kleine groepjes met het team.
- We zullen intervisie volgen en/of organiseren met collega zorgboerderij.
- Er zal persoonlijk met collega's bespreken op welk gebied zij zich graag zouden ontwikkelen. Dit komt ook terug bij de ontwikkelgesprekken.

Begin 2026 investeren we extra tijd voor collega's, zodat zij taken kunnen oppakken en in kleine groepjes met elkaar in gesprek kunnen gaan.

### **4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling**

Het afgelopen jaar hebben we vastgesteld dat medewerkers veel hebben geleerd en ontwikkeld, ook wanneer dit niet direct heeft geleid tot een diploma of certificaat. De groei in flexibiliteit, inzetbaarheid en vakbekwaamheid is duidelijk zichtbaar. Collega's hebben verantwoordelijkheid genomen, zijn op nieuwe plekken gaan staan en tonen een sterke bereidheid om zich verder te ontwikkelen en bij te dragen aan het voortzetten van de boerderij.

#### In kaart brengen van opleidingsbehoeften

Tijdens de ontwikkelgesprekken heeft iedere medewerker aangegeven op welke gebieden hij of zij zich verder wil ontwikkelen. Daarnaast signaleren leidinggevenden welke scholing nodig is voor de kwaliteit van het werk en voor de ontwikkeling van de organisatie als geheel. Hierbij maken we gebruik van tevredenheidsonderzoek, kwaliteitssysteem, Raad van Toezicht, Klachten en Meldingen enz.

#### Stellen van doelen

Op basis van deze gesprekken worden individuele leerdoelen vastgesteld. In alle functieomschrijvingen staat dat medewerkers verantwoordelijk zijn voor hun eigen professionele ontwikkeling. Dit vormt de basis voor het formuleren van concrete, haalbare doelen. Daarnaast hebben we teambreed doelen. Deze zullen gevormd worden door het LT, in samenspraak met medewerkers. Hierbij wordt input verwacht vanuit het team.

#### Volgen van training of scholing

Medewerkers worden gestimuleerd om passende scholing te volgen. Soms gebeurt dit op eigen initiatief, soms op advies van de Activiteitenboerderij. Scholing die door ons wordt aangeboden kan minder vrijblijvend zijn, omdat deze gericht is op noodzakelijke kwaliteitsverbetering.

#### Evalueren

Na afronding van scholing wordt geëvalueerd wat de medewerker heeft geleerd, hoe dit wordt toegepast in de praktijk en welke effecten zichtbaar zijn op de werkvloer. Ook wordt de opgedane kennis gedeeld met collega's.

#### Vaststellen van nieuwe behoeften en doelen

Op basis van de evaluatie worden nieuwe ontwikkelbehoeften vastgesteld. Dit maakt scholing tot een doorlopend proces dat aansluit bij zowel individuele groei als de ontwikkeling van de organisatie.

### **Wat we het afgelopen jaar hebben geleerd**

- Medewerkers ontwikkelen zich sterk, ook zonder formele certificaten.
- De intrinsieke motivatie om te leren is hoog.
- Flexibiliteit en inzetbaarheid zijn toegenomen.
- Er is behoefte aan meer structuur in het scholingsbeleid, zodat verwachtingen en mogelijkheden helder zijn.
- Als startende stichting merken we dat medewerkers soms terughoudend zijn vanwege de beperkte financiële ruimte.

De meeste leerdoelen zijn behaald, vooral op het gebied van taakuitvoering, samenwerking en het oppakken van nieuwe verantwoordelijkheden.

### **Wat we komend jaar gaan doen**

- Het scholingsbeleid verder uitwerken en formaliseren.
- Een duidelijke structuur opstellen voor het aanvragen, volgen en evalueren van scholing.
- Beter inzicht creëren in beschikbare middelen en prioriteiten.
- Scholing richten op twee hoofdlijnen:
  - Vergroten van vakkennis
  - Verbeteren van vaardigheden
- Zowel individuele als teambrede ontwikkelbehoeften meenemen in de planning.

### **Acties**

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

# 5 Terugkoppeling van deelnemers

## 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

We voeren minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek. Vanuit de aanbesteding van het Sociaal Domein Achterhoek wordt verwacht dat we resultaatgericht werken. De doelen worden daarom zo geformuleerd dat ze bijdragen aan het behalen van het gewenste resultaat. De gemeenten stellen deze resultaten samen met de deelnemers op.

Tijdens de evaluatiegesprekken bespreken we het zorgplan, het risico-inventarisatieformulier en het dagbestedingsformulier. Daarnaast komen onderwerpen aan bod die voor de deelnemer belangrijk zijn, zoals een signaleringsplan of een Sociaal Emotioneel Ontwikkelingsplan.

Voor een aantal deelnemers organiseren we minimaal twee keer per jaar een MDO (multidisciplinair overleg). Hierbij wordt de Specialist Ouderengeneeskunde uitgenodigd. Zij krijgt toegang tot het door ons opgestelde dossier, nadat de deelnemer hiervoor toestemming heeft gegeven. Ook worden de huisarts of praktijkondersteuner, familieleden en andere betrokken disciplines uitgenodigd. Als bijlage is het sjabloon toegevoegd voor het vragen van toestemming voor inzage in het medisch dossier. Deelnemers met een WLZ financiering hebben in ieder geval 2 keer per jaar een MDO.

Onze aanwezigheid bij brede overlegmomenten, waarbij meerdere disciplines betrokken zijn, wordt nog steeds gewaardeerd. We proberen vooraf wel duidelijk te krijgen wat het belang van onze aanwezigheid is, omdat deze gesprekken veel tijd kosten en daarmee ook geld. Tijdens deze overleggen wordt vooral het welbevinden van de deelnemer besproken, zoals de thuissituatie, begeleiding, activiteiten, gezondheid, medicatiegebruik, schoolontwikkeling, gebruikte methodes, afspraken met andere disciplines en eventuele andere dagbesteding of sport.

Het aantal evaluaties verschilt sterk per deelnemer. Sommige deelnemers kennen we al jaren en hebben genoeg aan één gesprek per jaar. Voor anderen plannen we meerdere gesprekken. De uitkomsten van de evaluaties lopen uiteen: bij sommige deelnemers veranderen de doelen regelmatig, bij anderen nauwelijks. Dit is vaak leeftijdsgebonden. Kinderen en jongeren hebben doorgaans meer ontwikkelruimte, terwijl oudere deelnemers deze behoefte minder hebben. Dit beeld herkennen we ook uit voorgaande jaren. De doelen zijn over het algemeen passend en kunnen we toepassen in ons werkproces. Bij het opstellen van de doelen proberen we rekening te houden met de setting die wij zijn en proberen zo te ambitieuze doelen te voorkomen.

### Evaluatieproces

Binnen zes weken na de start vindt het eerste evaluatiegesprek plaats. Tijdens dit gesprek wordt het zorgplan vastgesteld en ondertekend. Wanneer de datum voor het volgende evaluatiegesprek in het zorgplan wordt genoteerd, verschijnt er automatisch een attentie in ONS (het digitale dossier). Het evaluatieformulier wordt vervolgens ingevuld en bijgewerkt en kan ter kennisname worden meegestuurd. Na akkoord wordt het nieuwe zorgplan vastgesteld en ondertekend, waarmee de PDCA-cyclus (Plan, Do, Control, Act) opnieuw wordt doorlopen. De praktische uitvoering van de begeleiding wordt op basis van het zorgplan bijgesteld. De aanwezigen bij de evaluatie worden altijd in overleg met de deelnemer (en soms met regievoerders of vertegenwoordigers) uitgenodigd. Indien nodig wordt externe deskundigheid betrokken.

Het evaluatieformulier en de opzet van het zorgplan zoals wij deze gebruiken in ONS zijn als bijlage toegevoegd. Ook is een lege vragenlijst toegevoegd die wordt gebruikt voor de beeldvorming.

## **Ontwikkeling van het team**

In de afgelopen jaren hebben we veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van het team rondom de taak van 'contactpersoon'. De contactpersoon binnen onze Activiteitenboerderij richt zich op het welbevinden van de deelnemer en het bijhouden van het dossier. De evaluatie maakt hier vanzelfsprekend deel van uit. In 2025 hebben we hier extra tijd en aandacht aan besteed. Door samen te overleggen over de werkwijze, de afhandeling in het digitale dossier en door gezamenlijk evaluatiegesprekken te voeren met deelnemers, ontstaat een warme overdracht en leren teamleden in de praktijk. In 2025 hebben we hierin grote stappen gezet.

### **Bijlagen**

- procedure evaluatie deelnemer

## **5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken**

Als we terugkijken naar het afgelopen jaar valt met name op dat we teambreed enorme ontwikkeling doorgemaakt hebben als het gaat om de evaluaties. De deelnemers en hun naastbetrokkene zullen dit ook gemerkt hebben. Zij hebben vaker te maken gehad met een ander gezicht en Ina is hierin naar de achtergrond gegaan.

We zijn tevreden over onze werkwijze rondom evaluaties. Hierin zien we niet direct dat er iets moet veranderen. Ook komend jaar zal de ontwikkeling zich richten op het teambreed dragen van deze taken.

We hebben een inkijkje gehad in de product omschrijvingen van de nieuwe aanbesteding 2026. Hieruit hebben we geconcludeerd dat er bij enkele producten minder ambitieuze doelen geformuleerd mogen worden. Dit zal in 2026 terugkomen.

## **5.3 Inspraakmomenten**

### **Deelnemersraad**

In de bijlage staan de notulen van de bijeenkomsten van de deelnemersraad. Ook dit jaar is de inhoud van de gesprekken verder uitgebreid. Er wordt gesproken over toekomstplannen en actuele onderwerpen, zoals de aanbesteding, de Raad van Toezicht en de organisatie van een deelnemersavond of open dag. We zijn tevreden over hoe deze bijeenkomsten verlopen. De deelnemersraad is op zoek naar een nieuw lid. Voor nu blijft een ouder van een oud deelnemer betrokken bij deelnemersraad.

Helaas hebben we de laatste bijeenkomst af moeten zeggen i.v.m. de slechte weersomstandigheden. Het verzetten naar een ander moment in 2025 is niet gelukt, dit is begin 2026 geworden. De deelnemersraad wordt steeds meer een op zichzelf staand onderdeel van de Activiteitenboerderij. In het afgelopen jaar hebben de leden van de deelnemersraad zich ook naast de deelnemersraadbijeenkomsten regelmatig laten zien. Dit was ten behoeve van de overstap van maatschap naar stichting. Hierbij ging het met name om kennismaken.

## **Deelnemersavond**

In 2025 werd op 10 april de deelnemersavond georganiseerd waarbij ouders/verzorgers en deelnemers om 19.30 uur verwelkomd werden met een kopje koffie of thee en een stuk cake. Gedurende de deelnemersavond heeft collega Koen vanuit de Activiteitenboerderij een korte toelichting gegeven over de stand van zaken op de verschillende ontwikkelingen betreffende de zorgstichting, de vastgoedstichting, het ingestelde contactpersoonschap en de klachtenfunctionaris en vertrouwenspersoon.

Aansluitend heeft Ada van Egmond een training in de Ronnie Gardiner Methode verzorgd. Hierin heeft zij in eerste instantie een theoretische toelichting gedaan op de methode die er voor staat dat met behulp van muziek het brein te trainen is.

Gedurende deze theoretische toelichting heeft collega Karin de aanwezige deelnemers meegenomen naar een aparte ruimte en daar met hen het gemaakt fotoboek van 2024 ingezien en besproken en ook wat persoonlijke foto's rondom aanwezige deelnemers bespreekbaar gemaakt. Nadat de theorie besproken is vanuit Ada, is Karin met de deelnemers terug gekomen in de kantine en hebben zij een toelichting gegeven op de foto's en daarbij een aantal plus en leerpunten geformuleerd. Hierin was de gedeelde ervaring van plezier en vrijheid op de boerderij een opvallend pluspunt. Leerpunten werden vooral overschaduwd door de beroerte die Gert ervaren heeft en wat ook een indruk heeft achter gelaten op de deelnemersgroep.

Ada heeft het formele deel afgesloten met een praktische, interactieve toelichting op de RGM methode en de deelnemers laten ervaren hoe dit in zijn werk gaat, hier werd door eenieder op enthousiaste wijze meegedaan.

Afsluitend werd er door de deelnemers genoten van een hapje en een drankje, werd de avond nabesproken en was er ruimte voor gesprek een informeel gesprek. Al met al een enerverende avond vol plezier!

De deelnemersavond is bezocht door 19 personen. Vanuit de boerderij waren er 6 collega's. Er waren op de dag zelf 3 afmeldingen. Al met al was het een geslaagde avond met waar wij een prettig gevoel aan over gehouden hebben.

## **Koffiemomenten**

Tijdens alle koffiemomenten is er ruimte voor gesprek. We drinken in kleine groepjes koffie, waarbij altijd iemand van de begeleiding aanwezig is. Deze persoon begeleidt het gesprek waar nodig en nodigt deelnemers uit om hun verhaal te doen.

## **Evaluatiegesprekken**

Minimaal één keer per jaar wordt het zorgplan besproken. Het vorige zorgplan en het afgelopen jaar worden dan uitgebreid doorgenomen. We vragen naar de ervaringen van ouders/verzorgers en van de deelnemer zelf. Het gesprek richt zich op het totaalbeeld, waarbij we zorgen voor een veilige en open gespreksdynamiek.

## **Tevredenheidsonderzoek**

Dit is het vierde jaar dat we werken met de nieuwe vorm van het tevredenheidsonderzoek. De resultaten worden verderop in dit jaarverslag toegelicht. We zijn tevreden over het aantal ingevulde formulieren. Het is prettig dat deelnemers deze anoniem kunnen invullen, maar nog waardevoller wanneer we mogen meekijken, zodat we eventuele knelpunten beter kunnen begrijpen. De meeste deelnemers geven hiervoor toestemming.

### **Informele gesprekken**

Er wordt veel tijd gemaakt voor individuele aandacht. We proberen zo goed mogelijk op de hoogte te blijven van wat deelnemers meemaken en wat hen bezighoudt. We vragen hier actief naar en nemen de tijd om te luisteren. Zo ontstaat een laagdrempelige en veilige omgeving waarin deelnemers en hun ouders/verzorgers kunnen aangeven wat er speelt.

Op bijna alle doordeweekse dagen is er een medewerker aanwezig op kantoor. Regelmatig klopt een deelnemer aan met de vraag "Hoe gaat het?", waarna vaak een waardevol gesprek volgt. Ook telefonisch is er veel contact, bijvoorbeeld om iets door te geven, iets te bespreken waar iemand moeite mee heeft of om verduidelijking te vragen. Deze gesprekken verlopen altijd op een prettige manier.

### **CarenZorgt**

CarenZorgt is volledig geïntegreerd in onze werkwijze. Het maakt de communicatie met ons als begeleiding laagdrempeliger en veiliger, doordat berichten via beveiligd berichtenverkeer worden verstuurd. Er wordt veel via dit kanaal gecommuniceerd en het biedt deelnemers en ouders/verzorgers de mogelijkheid om mee te denken en invloed uit te oefenen.

### **Ideeënbus**

Er wordt gebruik gemaakt van de ideeënbus, al blijft het aantal ingeleverde ideeën beperkt. De onderwerpen die worden aangedragen gaan vaak over materialen, zoals nieuwe tafeltennisbatjes, buitenspel materiaal of iets lekkers te eten. Meningeën worden laagdrempelig gedeeld en er worden suggesties gedaan voor nieuwe investeringen. We proberen structureel een idee uit de ideeënbus uit te voeren.

### **Bijlagen**

- 2025-03-13 verslag deelnemersraad
- 2025-06-12 verslag deelnemersraad
- 2026-01-19 verslag deelnemersraad
- 2025-09-18 verslag deelnemersraad
- verslag deelnemersavond 2025
- procedure medezeggenschapsregeling

## **5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten**

Onzes inziens zijn wij zeer laagdrempelig voor deelnemers om iets te delen met ons. Dit zien we ook terug in het tevredenheidsonderzoek. Met name de, zoals wij ze noemen, 'informele gesprekken' leveren de deelnemers en ons veel op. Hier gaat relatief veel tijd in zitten maar wij vinden deze gesprekken erg waardevol. We zouden hier dan ook niet in willen veranderen. De deelnemer staat voorop!

## 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Dit jaar hebben we weer een tevredenheidsmeting uitgevoerd middels het tevredenheidsonderzoek van pluznet. Vorig jaar hebben we wat tips meegekregen van de deelnemersraad waar we toentertijd al wat in doorgevoerd hadden. Met die tips hebben we ook dit jaar rekening gehouden. We hebben bij de deelnemers ook aangegeven dat de lijsten korter zijn in de hoop dat ze de tijd willen nemen de vragenlijsten in te vullen.

Dit jaar hebben we weer vroegtijdig de vragenlijsten verstuurd aangezien het metingsjaar op 31 oktober eindigt. We hebben naar 93 deelnemers het tevredenheidsonderzoek verstuurd en hebben 2 keer een herinnering gestuurd. Bij 4 deelnemers hebben we de vragenlijst op papier meegegeven om in te vullen. Daarna hebben zij met behulp van een stagiair de vragenlijsten digitaal ingevuld of hebben zij toestemming gegeven dat wij deze digitaal in konden vullen. De papieren tevredenheidsonderzoeken worden gescand en bij de documenten gezet.

We hebben dit jaar gevraagd om gebruik te maken van de open tekstvakken. Het tevredenheidsonderzoek heeft niet de vraagstelling waar wij ons helemaal in kunnen vinden. We begrijpen de beredenering waarom we met 'z'n allen' hebben gekozen voor eenzelfde vragenlijst maar lopen wel aan tegen de minimale mogelijkheid om zelf invloed te hebben op de inhoud van de vragenlijsten.

Alle vragenlijsten die we ontvangen hebben, hebben we bij de deelnemers bij de documenten gezet. Via de algemeen rapportage werd aangegeven welke vragenlijsten ingevuld waren. Dit zorgde ervoor dat de contactpersoon van deze deelnemer zelf de regie had over het inlezen van de vragenlijsten. Zo werd het hele team meer betrokken bij dit onderdeel van de kwaliteitsmeting.

De onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere:

- Activiteiten
- Omgang met elkaar (deelnemers onderling)
- Begeleiding
- Hoe de deelnemer zich voelt op de boerderij
- Voordelen van de boerderij zoals buiten zijn, de dieren enz.

Zoals we voorgaande jaren ook gedaan hebben stuurden we na enkele weken een herinnering. We hebben ervaren dat dit helpend om het aantal ingevulde lijsten te laten stijgen.

Over het algemeen zijn we tevreden met de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek. Met name begeleiding scoort goed. Hier lijkt men tevreden over te zijn. De locatie en activiteiten lijken ook positief ervaren te worden.

- 2016: 32
- 2017: 31
- 2018: 32
- 2019: 27
- 2020: 27
- 2021: 30
- 2022/2023: gingen samen door verkeerde metingsjaar. er waren in totaal 74 ingevuld vragenlijsten. Vanaf dit jaar digitale vragenlijst van Zilliz, Pluznet.
- 2023: 36
- 2024: 51 (waaronder ook naastbetrokkene evaluatieformulieren)
- **2025: 56 (27 evaluatieformulieren en 29 formulieren voor de naastbetrokkene)**

In de bijlage staat de rapportage van het hele tevredenheidsonderzoek. Ook de lege vragenlijsten zoals we deze verstuurd hebben zijn als bijlage toegevoegd.

#### **Acties**

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

#### **Bijlagen**

- Rapport Tevredenheidsonderzoek 2025
- evaluatie vragenlijst light jeugd
- evaluatie vragenlijst light
- evaluatie vragenlijst naastbetrokkene

## **5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

We zijn tevreden met de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek. We hebben de deelnemers en naastbetrokkene gevraagd gebruik te maken van de open tekstvakken. Dit hebben meer mensen gedaan dan afgelopen jaren. Hier halen we hele waardevolle informatie uit en dit zorgt ervoor dat de vragenlijsten wat persoonlijker worden.

We zien nog steeds wel graag onze vragenlijsten anders. We hebben al eerder aangegeven dat wij niet blij zijn met de lijsten zoals deze zijn opgesteld omdat we hier te weinig van onszelf in kwijt kunnen. Niet alle vragen zijn passend bij onze deelnemers en bij ons. We zouden hier graag meer invloed op uit kunnen oefenen.

## 6 Meldingen en incidenten

### 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

In de bijlage vindt u de gegevens zoals voorgeschreven in de norm. Het Excel-bestand bestaat uit meerdere tabbladen, ingedeeld per categorie. Voor dit onderdeel kunt u de volgende tabbladen raadplegen: 'Vallen', 'Stoten, knellen, botsen' en 'verslikken'

Als team zetten we sterk in op het zorgvuldig invullen van de MIC-formulieren. Bij dit onderdeel merken we dat ongevallen niet altijd volledig te voorkomen zijn. Het gaat vaak om onvoorziene risico's die we zo helder mogelijk in kaart brengen. In het afgelopen jaar hebben we enkele aanpassingen gedaan op het erf om deze risico's te verkleinen. Daarnaast blijven we onverminderd inzetten op nabijheid.

Vallen: 21

Stoten knellen botsen: 3

Verslikken: 2

#### Bijlagen

- MIC meldingen 2025 Activiteitenboerderij Rutgers
- Bijlage MIC ongevallen en bijna ongevallen

### 6.2 Medicatie

In de bijlage vindt u de gegevens zoals voorgeschreven in de norm. Het Excel-bestand bestaat uit meerdere tabbladen, ingedeeld per categorie. Voor dit onderdeel kunt u de volgende tabbladen raadplegen: 'Medicatie'.

We hebben 20 ingevulde MIC formulieren op het gebied van medicatie.

Ons medicatiebeleid wordt ondersteund door een applicatie. Afgelopen jaar is Boomerweb overgegaan in Medimo. Medimo is een elektronisch voorschrijfsysteem, met elektronische toedienregistratie. Een veelgebruikte applicatie in deze regio en bekend onder apothekers. Voordeel is dat Medimo gekoppeld kan worden aan ONS Nedap, het systeem dat we gebruiken voor de clientdossiers.

Het heeft tijd gekost alles over te zetten en weer goed in te regelen, van alle deelnemers die medicatie gebruiken moesten we opnieuw toestemming vragen en de koppeling aanmaken in het systeem. Voor sommigen is dit nog niet op orde, dat heeft met technische redenen te maken.

We hebben het team meegenomen in deze verandering door een e-learning van Medimo die zij thuis konden maken. Ook hebben we ons mediatiebeleid aangepast en herschreven, kloppend naar de huidige situatie.

Omdat we het systeem nog niet sluitend krijgen blijven we terug vallen op de papieren aftekenlijst. Dit vormt de basis van de dag en geeft overzicht. Ook omdat niet altijd alle wijzigingen direct doorgevoerd zijn in het systeem (denk aan medicijn afspraken tussen arts en ouders) heeft de apotheek niet altijd alles actueel erin staan. Controle hierop blijft nodig, de verantwoordelijke collega's zitten structureel iedere drie weken om de bijzonderheden door te nemen.

Op de papieren aftekenlijst is inzichtelijk wie medicatie gebruikt (symbool huisje), wie dat op de boerderij gebruikt en wie middels Medimo afgetekend wordt (letter M). Zo proberen we het systeem zo sluitend mogelijk te krijgen.

In de bijlage staat een voorbeeld van de medicijnlijsten zoals wij deze handmatig maken.

#### **Bijlagen**

- MIC meldingen 2025 Activiteitenboerderij Rutgers
- Medicijnlijsten
- Bijlage MIC meldingen medicatie

### **6.3 Agressie**

In de bijlage vindt u de gegevens zoals voorgeschreven in de norm. Het Excel-bestand bestaat uit meerdere tabbladen, ingedeeld per categorie. Voor dit onderdeel kunt u de volgende tabbladen raadplegen: 'Agressie', 'Weglopen' en 'drank- of drugsgebruik'.

#### **Agressie: 68**

Deelnemer tegen deelnemer: 18

Deelnemer tegen medewerker: 36

Deelnemer tegen voorwerp: 11

Gedrag en gezag: 2

Vorig jaar hebben we onze MIC meldingen geëvalueerd. Daar hebben we geconstateerd dat we weinig meldingen hadden van deelnemer tegen deelnemer. Onzes inziens zou dat aantal destijds hoger moeten zijn. Dit jaar hebben we er dus met het gehele team meer op gelet om deze incidenten ook vast te leggen in de MIC formulier.

#### **Weglopen: 3**

#### **Dank- of drugsgebruik: 1**

Naar aanleiding van de toenemende zorgzwaarte en agressie hebben wij ons beleid herzien. We maken vaker gebruik van een proefperiode en stellen duidelijke verwachtingen vast. Deze worden opgenomen in ons intakeformulier, dat als bijlage is toegevoegd.

#### **Bijlagen**

- MIC meldingen 2025 Activiteitenboerderij Rutgers
- Bijlage MIC meldingen Agressie
- intakeformulier jeugd Stichting Activiteitenboerderij Rutgers

## 6.4 Ongewenste intimiteiten

In de bijlage vindt u de gegevens zoals voorgeschreven in de norm. Het Excel-bestand bestaat uit meerdere tabbladen, ingedeeld per categorie. Voor dit onderdeel kunt u de volgende tabbladen raadplegen: *'Grensoversch. gedrag seksueel'*.

Met periodes is dit een meer voorkomend aandachtspunt. De ontwikkeling en leeftijd van onze deelnemers doet hierin mee. De situaties zoals beschreven worden beoordeeld met behulp van het 'vlaggensysteem'. We zien dat tot nu toe alle situaties passend bij de ontwikkelingsleeftijd van de deelnemers zijn bevonden doormiddel van de beoordeling met het vlaggensysteem. Voor ons geldt dat seksueel getint gedrag niet passend is op de boerderij.

We zijn niet bang om het gesprek hierover aan te gaan. Over het algemeen is dit ook voldoende. Ouders/betrokkenen worden ingelicht en onze visie wordt besproken.

Nabijheid wordt onverminderd ingezet om verleiding en mogelijkheden te verkleinen.

### Bijlagen

- MIC meldingen 2025 Activiteitenboerderij Rutgers

## 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

Elke drie à vier maanden bespreken we in het teamoverleg de MIC-meldingen van de voorgaande periode. We houden ze continu onder de aandacht, waardoor we ook een relatief hoog aantal meldingen hebben. Zelfs relatief kleine incidenten — zoals een snijwondje dat met een pleister kan worden opgelost — leggen we vast in een MIC-melding.

We zien MIC-meldingen als een waardevol instrument om te evalueren, van elkaar te leren, de veiligheid te vergroten en verbeteringen door te voeren. Ze geven inzicht vanuit verschillende perspectieven.

Na een incident overleggen we regelmatig met elkaar of het zinvol is om een MIC-formulier in te vullen. Dit bevordert de bewustwording en versterkt de onderlinge communicatie. We bespreken samen de impact, de noodzaak en evalueren de situatie direct. Bovendien is je collega hierdoor op de hoogte van wat er is gebeurd, waardoor die later nog eens kan vragen hoe het met je gaat — zeker bij impactvolle situaties.

Soms blijft het lastig om het juiste 'onderwerp' te kiezen voor een MIC-melding. Wanneer agressie bijvoorbeeld voortkomt uit drankgebruik, is het niet altijd duidelijk of je moet kiezen voor 'drank- of drugsgebruik' of voor 'agressie'. Ook hierover blijven we met elkaar in gesprek.

Terugkijkend op het afgelopen jaar kunnen we het hoge aantal meldingen van agressie richting medewerkers goed verklaren door een crisisplaatsing. We hebben hierin onze grenzen duidelijk kunnen aangeven, wat uiteindelijk heeft geleid tot een voortijdige beëindiging van de zorg. Het ging in dat geval dus niet om agressie die ons zomaar 'overkwam'.

Daarnaast speelt de toenemende zorgzwaarte een rol. We zien dezelfde stijgende lijn als veel collega-zorgboeren. Hoewel de zorgzwaarte toeneemt, bewaken we onze grenzen steeds beter.

**Bijlagen**

- melden incident cliënt

# 7 Acties

## 7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

In het afgelopen jaar hebben we ons nog goed aan onze jaarplanner kunnen houden. Dat hopen we dit jaar beter te doen. We hebben het voornemen om meer gebruik te gaan maken van de acties die je kan plannen. We hebben ons digitale archief ook gestructureerd volgens de koppen van het kwaliteitssysteem.

Dat we ons het afgelopen jaar nog niet zo goed aan de jaarplanner hebben kunnen houden kunnen we goed relativeren. We hebben gehandeld naar de prioriteiten die op dat moment voorbij kwamen.

De herinneringen van acties zoals deze vanuit het kwaliteitssysteem gegeven worden zien we als een hulpmiddel.

## 8 Doelstellingen

### 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Voor de komende 5 jaar hebben we doelen die betrekking hebben op zowel de bedrijfsvoering als de kwaliteit van zorg die we leveren.

- Stichting in werking stellen
- Missie/Visie Kernwaarden Activiteitenboerderij Rutgers doorvoeren. (Collega's op de plek)
- Aanbesteding doorvoeren
- 'Woonhuis' opnemen in bedrijfsvoering

Strategisch plan Activiteitenboerderij Rutgers is als bijlage toegevoegd.

#### Bijlagen

- strategisch plan Activiteitenboerderij Rutgers

### 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

We zullen komend jaar beginnen met onderstaande doelen:

- We willen een financieel gezond en onafhankelijke stichting worden. Investering die kunnen wachten zullen moeten wachten tot we de financiële mogelijkheden hebben.
- Voorschot CBZ aflossen.
- We willen investeren in het contact met de Raad van Toezicht, Deelnemersraad, Bestuur van Vastgoed Koopdieksken, gemeenten, Cooperatie Boer en Zorg, FLZ.
- Investeren in de ontwikkeling van het team en ieders taken.
- investeren in- en concretiseren van de verwachting van de basishouding van onze medewerkers.

### 8.3 Plan van aanpak

We hebben een jaar achter de rug waarin we veel regelwerk hebben gehad voor het opzetten van de stichting. Nu dit achter de rug is kijken we ernaar uit om te mogen ontwikkelen met z'n allen. Iedereen is enthousiast en gemotiveerd. Het relatief jonge leiderschapsteam vult elkaar goed aan en is gemotiveerd om de boerderij te mogen voortzetten in de geest waarmee Gert en Ina dit hebben opgebouwd.

In de bijlage staat het strategisch jaarplan. Hierin zijn de doelen beschreven. (Kop Kansen, vanaf pagina 14)

#### Bijlagen

- Strategisch plan Activiteitenboerderij Rutgers

# 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** Nieuwe Logo Stichting Activiteitenboerderij Rutgers
- 2.2** activiteitenboerderij\_rutgers-eindrapport\_rie-2025-12-18  
Procedure Risico inventarisatie en evaluatie
- 3.2** Grenzen aan zorg bewaken
- 3.3** Personeelshandboek  
Gedragscode medewerkers  
Leidraad Ontwikkelgesprekken 2025
- 3.4** Functieomschrijving Stagiair
- 3.5** Vrijwilligersovereenkomst Stichting Activiteitenboerderij Rutgers  
Functieomschrijving vrijwilliger Stichting Activiteitenboerderij Rutgers
- 4.1** verslag medicatie autorisatie 2025  
procedure Medicatie verstrekking
- 5.1** procedure evaluatie deelnemer
- 5.3** 2025-03-13 verslag deelnemersraad  
2025-06-12 verslag deelnemersraad  
2026-01-19 verslag deelnemersraad  
2025-09-18 verslag deelnemersraad  
verslag deelnemersavond 2025  
procedure medezeggenschapsregeling
- 5.5** Rapport Tevredenheidsonderzoek 2025  
evaluatie vragenlijst light jeugd  
evaluatie vragenlijst light  
evaluatie vragenlijst naastbetrokkene
- 6.1** MIC meldingen 2025 Activiteitenboerderij Rutgers  
Bijlage MIC ongevallen en bijna ongevallen
- 6.2** MIC meldingen 2025 Activiteitenboerderij Rutgers  
Medicijnlijsten  
Bijlage MIC meldingen medicatie
- 6.3** MIC meldingen 2025 Activiteitenboerderij Rutgers  
Bijlage MIC meldingen Agressie  
intakeformulier jeugd Stichting Activiteitenboerderij Rutgers
- 6.4** MIC meldingen 2025 Activiteitenboerderij Rutgers
- 6.7** melden incident cliënt
- 8.1** strategisch plan Activiteitenboerderij Rutgers
- 8.3** Strategisch plan Activiteitenboerderij Rutgers

## Actielijst

### Voortgang actielijst, afgesloten acties

#### controle werkbeschrijving, Momentopname.

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	10-11-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	15-12-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Behoeft naar aanleiding van de wijziging van rechtsvorm nog enkele aanpassingen. "Er staat een toetsing gepland voor de voortzetting van de certificering van 3046/Stichting Activiteitenboerderij Rutgers. Deze toetsing moet op 1 juli 2026 zijn afgerond. "

#### Evalueren beleid wachtlijst, volgorde van instroom

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	13-10-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	04-11-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Besproken tijdens een LT dag. Zal volgend jaar ook terugkomen

#### evaluatie Grenzen aan zorg.

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	15-09-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	29-09-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Komt terug d.m.v. jaarplanning LT

#### uitsluitcriteria vaststellen. Beleid aanpassen/schrijven.

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	15-09-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	17-11-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Beleid is gemaakt. Wordt elk jaar opnieuw beoordeeld door LT.

#### Zorgzwaarte en Wet Zorg en Dwang onder de aandacht houden

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	02-06-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	10-11-2025 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Afgerond. Komt jaarlijks terug. Is al een actie voor aangemaakt.

#### Tevredenheidsmeting uitzetten

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	30-09-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	31-10-2025 (Afgerond)

#### vertrouwenspersoon aanstellen welke een vast gezicht is voor de boerderij.

**Geplande uitvoerdatum:** 14-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 27-10-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** te Winkel en te Winkel is onze nieuwe vertrouwenspersoon en klachtenfunctionaris

#### ontwikkelgesprekken voeren met de medewerkers ten behoeve van functiedifferentiatie

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 19-12-2025 (Afgerond)

#### functiedifferentiatie doorvoeren voor medewerkers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 06-05-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** doorgevoerd ten behoeve van de stichting.

#### brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen keuren jaarlijksecontrole

**Geplande uitvoerdatum:** 28-08-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 24-09-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Materiaal wordt per kwartaal gecontroleerd en hier wordt actie op uitgezet waar nodig. Brandblussers worden jaarlijks gecontroleerd.

#### EHBO-koffers controleren en aanvullen jaarlijksecontrole

**Geplande uitvoerdatum:** 21-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 08-09-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** EHBO koffers worden jaarlijks door een extern bedrijf nagelopen, aangevuld en gecontroleerd.

#### Begin maken met voedselbos en belevingstuin

**Geplande uitvoerdatum:** 08-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 30-09-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er wordt een opleiding permacultuur gevolgd door een collega om te waarborgen dat de biodiversiteit van het terrein, de inzetbaarheid van het buiten zijn en de toegankelijkheid van het terrein door middel van beplanting en inzet van natuurlijke elementen te vergroten.

#### **Uitsluitcriteria ten behoeve van grenzen aan zorgen beschrijven en doorvoeren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 26-06-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Geldende uitsluitcriteria en gewenste uitsluitcriteria naast elkaar neergelegd en hierin besloten deze in te zetten als beslismatrix waar binnen de afzonderlijke casussen afgewogen kunnen worden. Punten ter overweging zijn: • Forensische zorg • Verpleegtechnische handelingen buiten de basisvaardigheden. • Risicovolle handelingen, buiten het beheer van medicatie, • Zorg / begeleiding aan deelnemers die vanwege hun beperking / psychische ziektebeeld ernstige agressie vertonen, • Sta functie. Deelnemers die gebruik maken van een rolstoel en niet in staat zijn zelf de transfers te maken van de rolstoel naar de wc, het bed ter verschonen of een stoel. en wanneer iemand al in zorg is kunnen de volgende afwegingen nog gemaakt worden: • Onveilig voor mededeelnemers en/of eigen medewerkers • Fysieke agressie • Ernstige verslavingsproblematiek • Suïcidaliteit van deelnemer • Zorg die in een gedwongen kader plaats moet gaan vinden. • Een toename aan verpleegtechnische handelingen of risicovolle handelingen.

#### **weerbaarheidstraining plannen voor het gehele team.**

**Geplande uitvoerdatum:** 14-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 16-05-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Staat gepland voor september 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:** 15-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 14-05-2025 (Afgerond)

#### **Huisregels zichtbaar in het gebouw ophangen. Algemene omgangsregels.**

**Geplande uitvoerdatum:** 14-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 04-04-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** In alle gebouwen zijn de voor iedereen geldende huisregels opgehangen. Hiermee schetsen we het kader waarmee we met elkaar omgaan en kunnen we verwijzen naar deze geldende regels.

**beleid schrijven ongewenst intimiteiten, grens overschrijdend gedrag seksueel.**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 14-05-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Om beter tegemoet te komen aan de omgang met ongewenste intimiteiten of overkoepelend (on) gewenst gedrag is hier beleid op geschreven in vorm van een procedure. Hierin staan de afspraken die gemaakt zijn over wat er onder welk gedrag verstaan wordt en hoe hier mee om te gaan.

**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):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 27-02-2025 (Afgerond)

**Zoönosenkeurmerk vernieuwen**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** 21-01-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** 21-01-2025 is de vee-arts geweest.

**Voortgang actielijst, openstaande acties**

**Beleid scholing maken**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**scholingsplan komend jaar maken**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**evaluatie MIC Meldingen**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-03-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Aanpassing norm 3.3 Werkgeverschap en 3.3.2 Medewerkers, onderwerp bespreken**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**opnieuw beoordelen grenzen aan zorg/zorgzwaarte. evalueren beleid.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-05-2026

**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Gevaarlijke stoffen bespreekbaar maken werkoverleg**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-05-2026

**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Beleid schrijven WZD**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-05-2026

**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Toelichting:** Hier is een start mee gemaakt. Kan volgend jaar een vervolg krijgen.

**Maak melding van in gebruik name 'woonhuis' van Gert en Ina. Graag melden aan het Kwaliteitsbureau via [kwaliteit@kljz.nl](mailto:kwaliteit@kljz.nl)**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2026

**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Praktisch vastleggen van afspraken, signaleringsplan, maatregelen per deelnemer in het kader van de Wet Zorg en Dwang.**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-05-2026

**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Toelichting:** Hier hebben we een begin mee gemaakt waarna de we de WZD functionaris van Boer en Zorg met ons heeft meegekeken. Dit vraagt nog om een vervolg.

**Vervolg intervisie organiseren**

**Geplande uitvoerdatum:** 08-06-2026

**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**vastleggen welke verzekeringen wij hebben voor ons personeel en dit delen met het team waar dit is vastgelegd.**

**Geplande uitvoerdatum:** 08-06-2026

**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Vastleggen voor deelnemers welke verzekeringen wij hebben en wat wij van onze deelnemers verwachten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 08-06-2026

**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**betalingen RVT en DR**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**vergoedingen vervoer WLZ**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Onderzoeken of deze vorm van meten nog voldoende passend is.**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-06-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Ontruimingsoefening**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-07-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Tevredenheidsmeting uitzetten**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**EHBO-koffers controleren en aanvullen** jaarlijksecontrole

**Geplande uitvoerdatum:** 07-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen, EHBO koffers keuren** jaarlijksecontrole

**Geplande uitvoerdatum:** 07-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**evaluatie Grenzen aan zorg.**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen keuren** jaarlijksecontrole

**Geplande uitvoerdatum:** 23-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**controle werkbeschrijving, Momentopname.**

**Geplande uitvoerdatum:** 09-11-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Maak het huishoudelijk reglement cliëntenraad definitief en onderteken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Voer een RIE uit en laat deze extern toetsen ruim voor de audit (bedrijfsbezoek).**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**evalueren beleid ongewenste intimiteiten, grensoverschrijdend gedrag seksueel.**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-01-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Ontwikkelgesprek medewerkers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

**Zoönose af laten nemen door dierenarts**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-02-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 04-02-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

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):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

#### Scholingsplan bijstellen

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

#### RI&E laten toetsen

**Geplande uitvoerdatum:** 05-03-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

#### Jaarlijkse controle elektrische apparaten

**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 04-04-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

#### Stroomschema toepassing cao en/of goed werkgeverschap

**Geplande uitvoerdatum:** 27-04-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)

#### maatschap overzetten naar een stichting

**Geplande uitvoerdatum:** 02-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** stichting is 01-01-26 actief geworden.

**In 2025 vindt er een rechtsvormwijziging plaats van maatschap naar stichting. Dit is nu nog niet het geval. Zodra dit wél het geval is: wijzig de werkbeschrijving in H1. Meld zsm bij uw regionale organisatie.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

#### **Kwaliteitssysteem doorvoeren op het operationele niveau**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Het kwaliteitssysteem is omgevormd tot een kapstok waarin alle nodige gegevens, documenten en rapportage omtrent kwaliteit, zorgverlening en educatie vastgelegd wordt ter ondersteuning van de werkvloer.

#### **evaluatie MIC Meldingen**

**Geplande uitvoerdatum:** 08-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

#### **statuten en huisreglement in dienst nemen voor de zorgstichting**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Statuten zijn goedgekeurd door zowel notaris alswel de CIBG. Hiermee wordt voldaan aan de Wtza vergunningsvoorwaarden.

#### **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):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 18-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** We staan aangemeld in het zorgportaal

**evalueren beleid ongewenste intimiteiten, grensoverschrijdend gedrag seksueel.**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	15-12-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	Actie is afgerond op 19-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
<b>Toelichting:</b>	We hebben het afgelopen jaar een procedure opgesteld (on) gewenst gedrag. Hierin wordt beschreven wat er verstaan wordt onder gewenst en ongewenst gedrag en hoe we hier mee omgaan. Daarnaast hebben we een vertrouwenspersoon en klachtenfunctionaris ingesteld.

**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)**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	12-12-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	Actie is afgerond op 20-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	28-02-2026
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	Actie is afgerond op 26-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de tussentijdse schriftelijke toetsing** Indienen werkbeschrijving

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	15-03-2026
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	Actie is afgerond op 12-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**onze jaarplanner koppelen aan acties kwaliteitssysteem**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	09-03-2026
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)
<b>Actie afgerond op:</b>	Actie is afgerond op 26-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
<b>Toelichting:</b>	Er is een begin gemaakt om acties te koppelen aan het kwaliteitssysteem voortkomend uit onze jaarplanner.

**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:** 18-04-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 17-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Stroomschema toepassing cao en/of goed werkgeverschap**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-04-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**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:** 06-05-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 04-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 06-05-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Stichting Activiteitenboerderij Rutgers (3046)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026