

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

## Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)**



## 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	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	5
2.3 Algemene conclusies	6
3 Deelnemers en medewerkers	7
3.1 Deelnemers	8
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	8
3.3 Personeel	8
3.4 Stagiairs	8
3.5 Vrijwilligers	9
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	9
4 Scholing en ontwikkeling	9
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	10
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	10
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	11
5 Terugkoppeling van deelnemers	11
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	12
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	12
5.3 Inspraakmomenten	12
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	12
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	13
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	13
6 Meldingen en incidenten	13
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	14
6.2 Medicatie	14
6.3 Agressie	14
6.4 Ongewenste intimiteiten	15
6.5 Strafbare handelingen	15

6.6 Klachten	15
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	15
7 Acties	15
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	16
8 Doelstellingen	16
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	17
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	17
8.3 Plan van aanpak	17
Overzicht van bijlagen	17
Actielijst	18

# Kwaliteitsjaarverslag

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij De Koningshoeve

Registratienummer: 1282

Hammerweg 111, 7671 JH Vriezenveen

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 08183482

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

### Locatiegegevens

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

Zorgboerderij De Koningshoeve

Registratienummer: 1282

Hammerweg 111, 7671 JH Vriezenveen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

# 1 Voorwoord

## 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Wat mooi dat u het jaarverslag 2025 van de Koningshoeve gaat lezen.

Middels dit verslag hopen wij u een inkijkje te geven van de gebeurtenissen binnen de boerderij. Op de Koningshoeve werken wij vanuit een christelijke visie. Dit wordt dagelijks zichtbaar in de keuzes die gemaakt worden en het respect wat wij willen uitstralen aan de ander. We geloven dat ieder mens geliefd en uniek is. Met deze gedachte kijken we dan ook graag naar de diverse kwaliteiten van de medewerker. Iedereen werkt op zijn of haar manier mee. Daarom spreken wij ook niet van 'cliënten', maar van medewerkers. In dit verslag zullen wij dan ook gebruik maken van de termen medewerkers en begeleiders.

Dit jaarverslag is opgesteld door Lianne Karkdijk en Soraya Schuitemaker. Beide zijn onderdeel van het leiderschapsteam. Hierover meer in dit jaarverslag!

Veel leesplezier bij het lezen van ons jaarverslag!

## 2 Algemeen

### 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Na het bijzondere jaar wat 2024 voor de Koningshoeve was, waarin drie begeleidsters zwanger werden, begon het jaar 2025 met de terugkomst van de laatste twee collega's die met zwangerschapsverlof waren. Fijn om weer met een compleet team bezig te kunnen gaan.

Dit jaar zijn we gestart op 2 januari. Ook dit jaar bleven veel zaken gewoon doordraaien. Voorbeelden daarvan zijn het wekelijkse onderhoud van de tuin bij de plaatselijke aula, het brengen van een bloemetje naar mensen die het goed kunnen gebruiken en het bezoeken of op de boerderij ontvangen van mensen uit een verzorgingshuis. Dat laatste is altijd zo'n succes voor zowel de mensen uit het verzorgingshuis als de mensen van de Koningshoeve. Dit jaar was een verzorgingshuis uit Almelo zo enthousiast over het idee, dat ze ons vroegen om ook eens daar langs te gaan. Zo zijn wij dit jaar ook eenmalig bij hen geweest met een hond en konijn.

Dit jaar zijn wij een samenwerking aangegaan met Staatsbosbeheer. De Koningshoeve mag een stuk bos in Daarle onderhouden. Het is een prachtig stuk natuurgebied, waar ook vee loopt. De medewerkers hebben al een aantal keer met veel enthousiasme het wandelpad onderhouden door bijvoorbeeld takken en struiken te snoeien.

Wat verder dit jaar door ging waren de maandelijkse vergaderingen. Deze vinden elke derde donderdag van de maand plaats. Regelmatig sluit ook onze gedragsdeskundige hierbij aan. Naast de maandelijkse vergaderingen plannen wij ook regelmatig tussen de middag een vergadering (ongeveer om de twee weken) om belangrijke zaken te bespreken. Belangrijke zaken uit de avondvergaderingen bespreken wij de volgende ochtend in een medewerkersvergadering.

Vier keer per jaar komt de cliëntenraad bij elkaar. Wij vinden het belangrijk om goed te luisteren naar onze medewerkers. De cliëntenraad bestaat uit vijf medewerkers en twee begeleidsters. Er worden zaken besproken waar medewerkers zelf mee komen of zaken die spelen bij andere medewerkers en worden aangedragen.

In september 2024 zijn we gestart met het aanpassen van de formulieren en procedures rondom het kennismakings- en intakeproces en is in 2025 voortgezet. Dit gebeurde onder begeleiding van onze gedragsdeskundige. In juni 2025 hebben we het proces van aanpassen afgerond en brak de periode van ervaren aan. Het is goed om iemand van buitenaf, met kennis van zaken mee te laten kijken.

Dit jaar zijn er verschillende cursussen en congressen gevolgd. Van maart t/m mei hebben wij met het hele team de cursus PCM (proces communication model) gevolgd. Twee collega's waren aanwezig bij het congres LVB in de psychiatrie. Een collega volgde de cursus Seksualiteit en twee collega's hebben de opleiding Systeemopstellingen gevolgd. Hierover meer in hoofdstuk 5 van dit jaarverslag.

Gedurende het jaar zijn verschillende activiteiten(middagen) gepland, zoals de Koningsspelen, een escaperoom, een uitje naar het lage veld, deelname aan de boerenmarkt en het meedoen met de wandel3daagse.

In januari van dit jaar begonnen de laatste twee collega's na hun zwangerschapsverlof. Fijn om het hele team weer compleet te hebben en samen te kunnen beginnen aan een nieuw jaar. Op 31 januari namen wij afscheid van een collega die al jaren bij ons in dienst was. We vinden het jammer dat we afscheid moesten nemen van deze collega, maar gunnen haar de nieuwe kansen die zij aangrijpt natuurlijk van harte.

In verband met werkzaamheden op de boerderij hebben we ervoor gekozen om op 31 maart naar het Open Luchtmuseum in Arnhem te gaan. Een mooie mogelijkheid voor ons om op een informele manier met elkaar onderweg te zijn en te kunnen genieten.

In de maanden maart en april vonden de functioneringsgesprekken plaats. We hebben mooie inzichten gekregen in de kwaliteiten en wensen van het personeel. Ook gebruiken we de functioneringsgesprek als inventarisatiemoment voor opleidingen en trainingen.

Voor vrijwilligers zijn dit jaar ook functioneringsgesprekken ingepland. Hierin konden vrijwilligers aangeven bij welke activiteiten ze ondersteunen of ze graag minder/ meer willen. Ook was er ruimte voor feedback, wensen en ideeën van vrijwilligers.

In april werd het GO voetbaltoernooi georganiseerd voor mensen met een extra handicap. Weken van tevoren zijn we begonnen met trainen op een voetbalveld naast de Koningshoeve. Het was geweldig om iedereen in actie te zien. Mooi om hieraan deel te nemen.

In juni stonden we stil bij drie jubilea van medewerkers die 12,5 jaar of meer op de Koningshoeve zijn. We hebben dit uitgebreid

gevierd door met onze mensen in het zonnetje te zetten. Ze kregen mooie woorden, we maakten wat ritjes met de huifkar en zorgden voor een hapje en drankje. We zijn blij met al onze medewerkers en vinden het belangrijk om bij deze momenten stil te staan.

Diezelfde dag hebben wij 's avonds een vrijwilligersavond georganiseerd. Mooi om onze waardering uit te kunnen spreken naar al onze vrijwilligers. Dit jaar hebben we een vrijwilliger wat extra in het zonnetje gezet die al 12,5 jaar bij ons is.

In juli kwamen twee mannen van het facebookkanaal de Twenterander filmen. Ze kwamen een item maken over de Koningshoeve. Voor ons een mooie kans om te laten zien wie we zijn en wat een veelzijdigheid aan dingen we doen. Toen het item klaar was hebben we hier samen met de medewerkers en begeleiders naar gekeken. Wij zijn ontzettend blij met de mooie manier waarop wij de Koningshoeve aan anderen hebben kunnen presenteren.

Ook namen we in juli opnieuw afscheid van een collega. Deze persoon gaat op zoek naar een nieuwe uitdaging buiten de Koningshoeve.

Op vrijdag 29 augustus vond opnieuw de Koningsrun plaats. Het was klein opgezet voor de medewerkers van de Koningshoeve, vrijwilligers en begeleiders. Het was een gezellige middag die we afsloten met een barbecue.

9 oktober hebben we een BHV herhaling gehad. Deze bestaat uit een e-learning en praktijk. BHV doen wij met het hele team. We vinden de veiligheid van de mensen en dieren op het erf belangrijk en hechten dan ook veel waarde aan deze trainingen.

Om toekomstgericht te werken voor de Koningshoeve hebben de eigenaren ervoor gekozen om binnen het team de mogelijkheid neer te leggen om zich verder te ontwikkelen richting het leiderschapsteam. In oktober is het team hiervan op de hoogte gebracht. Twee begeleiders zullen hierin worden begeleid om te groeien in deze rol. Hierover meer in hoofdstuk 5 van dit jaarverslag.

Dit jaar zijn wij gestopt met de vragenlijsten "dit vind ik ervan". Een instrument om de tevredenheid van de medewerkers te meten. In plaats daarvan zijn wij in november over gegaan naar een tevredenheidsonderzoek. Wij hebben drie verschillende versies aangeboden; een versie met vragen, een versie met pictogrammen en een versie die ingevuld kon worden door ouders. Van de ingevulde vragenlijsten hebben wij een conclusie getrokken en deze teruggekoppeld aan de medewerkers. We vinden het belangrijk om goed te luisteren naar onze medewerkers, staan open voor feedback of willen we onduidelijkheden toelichten.

In december stonden uiteraard de feestdagen centraal. Samen met onze medewerkers hebben we een sinterklaasmiddag gevierd. Op 12 december stond er een kerstkraam aan de straat waar we zelfgemaakte spullen verkochten. Daarnaast hadden we open erf. Mensen die interesse hadden in de Koningshoeve konden eens vrijblijvend komen kijken. Het jaar sloten we af met op 19 december een kerstdiner voor onze medewerkers. Mooi om het jaar zo samen af te kunnen sluiten.

## 2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Hoe mensen van buiten de boerderij naar ons kijken is voor ons belangrijk. Wij werken samen met familieleden, (begeleiders van) andere zorgorganisaties. Ook hebben wij regelmatig contact met de Raad van Toezicht. We staan open voor feedback. We horen natuurlijk graag wat we goed doen, maar ook wat er nog beter kan. Onder andere om deze reden hebben wij als team de cursus PCM (proces communication model) gevolgd.

Ook dit jaar merkten we dat het ambulante werk een toevoeging is. In 2024 waren er drie medewerkers die ambulante zorg ontvingen. Begin 2025 kwam hier een medewerker bij en eind 2025 heeft een intake plaatsgevonden. We hebben gemerkt dat er vertrouwen is tussen de begeleiders en medewerkers, waardoor we ook echt iets kunnen betekenen in de hulpvragen van de mensen.

Om de kwaliteit van onze zorg hoog te houden willen wij zo veel mogelijk korte lijntjes houden. We plannen een informatieavond waarbij medewerker en hun naasten, maar ook vrijwilligers en betrokkenen uitgenodigd waren. Op deze avond delen wij de belangrijkste bijzonderheden van de Koningshoeve. Daarna zijn wij in kleinere groepen uiteen gegaan en zijn we in gesprek gegaan. Een waardevolle avond! Zoals eerder benoemd staan wij ervoor open om te horen wat we goed doen en wat er nog beter kan. Op deze avond kwam deze informatie naar voren. Wij nemen dit erg serieus en zijn blij dat we deze avonden kunnen organiseren.

Een keer per maand plannen wij een avondvergadering waarin tijd is om dieper in te gaan op casussen, ruimte is voor intervisie of het behandelen van opgedane kennis uit bijv. een gevolgde cursus. Dit jaar heeft drie maal onze gedragsdeskundige aangesloten bij de avondvergaderingen. Voor de tijd sturen wij een casus in, waar we de avond dieper op induiken. Naar aanleiding van deze vergaderingen zijn wij scherper op onze begeleidingsstijl en passen deze zo nodig aan op wat de medewerker nodig heeft.

Dit jaar heeft de Raad van Toezicht de Koningshoeve ondersteund. Dit jaar hebben zij onder andere meegedacht en geadviseerd in thema's rondom de toekomstplannen van de Koningshoeve, zorgen omtrent het functioneren van een personeelslid en aanvragen. We zijn dankbaar voor de rol van de Raad van Toezicht en de manier waarop zij de Koningshoeve willen ondersteunen.

Daarnaast is dit jaar de dierenarts enkele keren geraadpleegd. Zo zijn er dit jaar enkele jonge geitjes geboren. Er waren twee geiten die hulp nodig hadden bij de bevalling. Daarnaast is de dierenarts langs geweest voor Q-koorts inenting, paarden influenza en voor castraties. Naast de dierenarts zijn ook de hoefsmid en tandarts voor de paarden langs geweest.

## **2.3 Algemene conclusies**

We kijken terug op een jaar waarin weer veel gebeurd is. Toch merken we dat we het als Koningshoeve samen doen. Met een team van begeleiders, in samenwerkingen met thuisbegeleiding en samen met externe personen, zoals de Raad van Toezicht en onze gedragswetenschapper. We zorgen met elkaar voor kwaliteit van zorg op de Koningshoeve. We merken dat we met de juiste mensen en de juiste kennis uitdagingen aan kunnen en zo de Koningshoeve een bijzondere plek mag zijn voor iedereen die hier komt.

## 3 Deelnemers en medewerkers

### 3.1 Deelnemers

De doelgroep van de Koningshoeve is in het afgelopen jaar ongewijzigd gebleven. Een goede match tussen medewerkers en de omgeving vinden wij daarbij essentieel. Vanuit onze ervaring zien wij dat mensen met verschillende hulpvragen elkaar kunnen aanvullen en versterken. Daarom werken wij niet met strikt gescheiden doelgroepen. In de praktijk blijkt dat medewerkers met een verstandelijke beperking, psychiatrische problematiek en ouderen prettig en stabiel samen functioneren binnen één groep. Voor cliënten met een autismespectrumstoornis (ASS) is er een rustige, passende ruimte beschikbaar waar zij zich indien nodig even kunnen terugtrekken. Tegelijkertijd moedigen wij ook hen aan om, op hun eigen tempo, zoveel mogelijk deel te nemen aan de groepsactiviteiten.

Aan het begin van 2025 zijn wij gestart met 35 medewerkers in de leeftijd van 18 tot en met 81 jaar. Deze groep bestond uit 13 Wmo-cliënten, 16 Wlz-cliënten, 5 pgb-cliënten en 1 cliënt via onderaannemerschap. Daarnaast ontvingen begin 2025 vier medewerkers ambulante begeleiding, waarvan één via een pgb en drie via de Wmo. Binnen de beschermd-wonenvoorziening verbleven drie cliënten, allen met een Wlz-indicatie.

Aan het einde van 2025 telde de Koningshoeve 34 medewerkers. Hiervan hadden 15 cliënten een Wlz-indicatie, 12 cliënten een Wmo-indicatie, 5 cliënten een pgb en 1 cliënt ontving zorg via onderaannemerschap. Daarnaast ontvangen momenteel vijf medewerkers ambulante begeleiding: één Wlz-cliënt, drie Wmo-cliënten en één pgb-cliënt. De samenstelling van de beschermd-wonenvoorziening is in de loop van het jaar gelijk gebleven.

In de afgelopen periode hebben enkele medewerkers besloten de Koningshoeve te verlaten. Dit had uiteenlopende redenen, zoals een mismatch of het ontdekken dat het werken op de boerderij toch niet goed bij hen paste. Tegelijkertijd blijven wij nieuwe aanmeldingen ontvangen, ook vanuit de GGZ-doelgroep. Deze medewerkers sluiten goed aan bij de deskundigheid en ervaring van ons team. Wel merken wij dat nieuwe cliënten steeds vaker starten met een kleinere indicatie. Dit vraagt extra aandacht, omdat het werken aan doelen binnen één dagdeel per week beperkt mogelijk is, terwijl de administratieve werkzaamheden gelijk blijven.

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

Wij zien dat medewerkers steeds vaker instromen met een indicatie van één of twee dagdelen (vier uur per week). Dit ervaren wij als een zorgelijke ontwikkeling, omdat dit de kwaliteit van de geboden zorg onder druk zet. De beschikbare tijd met de cliënt is in deze situatie zeer beperkt, waardoor het opbouwen aan doelen lastiger wordt. Wanneer een cliënt slechts kort aanwezig is en vervolgens een hele week niet wordt gezien, komt de continuïteit van begeleiding onvoldoende tot zijn recht. Tegelijkertijd blijft de administratieve belasting gelijk aan die van cliënten met een grotere indicatie. Deze ontwikkeling binnen de Wmo zien wij dan ook niet als een verbetering van doelgerichte zorg en maatwerk, terwijl juist dit de kern vormt van goede ondersteuning.

### 3.3 Personeel

In de afgelopen periode is het personeelsverloop beperkt gebleven. We blijven als organisatie voortdurend aandacht houden voor een goede aansluiting tussen medewerkers, onze visie en de wijze waarop wij onze zorg en begeleiding vormgeven. Wanneer hier ontwikkelpunten worden gesignaleerd, gaan we hier zorgvuldig en professioneel mee om, met oog voor zowel de organisatie als de medewerker.

Begeleiding en ontwikkeling van personeel krijgen structureel aandacht binnen onze organisatie. We zetten in op ondersteuning vanuit het team en stimuleren reflectie en professionele groei. Indien nodig worden aanvullende ontwikkelmogelijkheden aangeboden, passend bij onze werkwijze en doelgroep. Op deze manier borgen we de kwaliteit van onze begeleiding en blijven we trouw aan onze kernwaarden.

Daarnaast hebben we met alle collega's functioneringsgesprekken gevoerd. Onze insteek tijdens deze gesprekken is om vooral aandacht te hebben voor de positieve punten en talenten van onze collega's. Dit draagt bij aan een open en prettige sfeer. Wanneer er aandachtspunten of feedback zijn, bespreken we deze direct en niet tijdens het functioneringsgesprek zelf. Ook bieden we ruimte om eventuele opleidingsbehoeften te verkennen, waarbij we kijken naar wat de boerderij nodig heeft én waar collega's energie en plezier uit halen.

We willen afsluiten met de constatering dat we enorm trots zijn op het team zoals het er nu staat. We zijn dankbaar voor de betrokkenheid en inzet van onze collega's, die zich dagelijks met toewijding inzetten voor onze cliënten. Liefde, duidelijkheid, empathie, medeleven en professionaliteit kenmerken ons team. Ieder is uniek, maar samen vormen we een hecht team dat passende en kwalitatieve zorg biedt aan onze medewerkers

### **3.4 Stagiairs**

Het afgelopen jaar hebben wij één stagiaire begeleid, wat wij als zeer prettig hebben ervaren. Deze stagiair volgt de opleiding Maatschappelijke Zorg – Persoonlijk Begeleider niveau 4. De keuze om met één stagiaire te werken is bewust gemaakt. Omdat drie van onze collega's zwanger waren, hebben wij ervoor gekozen om rust en stabiliteit binnen het team te behouden. We zijn erg blij dat we deze keuze hebben gemaakt.

We kiezen er bewust voor om naast de stagiaire te staan, zodat we goede begeleiding en passende feedback kunnen geven. Twee collega's hebben een bijeenkomst gevolgd van het Alfa college over het op de juiste wijze begeleiden van stagiaires. Daarnaast hebben twee andere collega's een opleiding gevolgd om als examinator voor stagiaires op te treden. Daarnaast kijken we zorgvuldig naar welke rol en houding het beste past bij de stagiaire.

De stagiaire die bij ons is gestart, blijft bij ons werkzaam als collega. We zijn ontzettend blij met deze mooie ontwikkeling.

### **3.5 Vrijwilligers**

Wij zijn ontzettend trots op onze fantastische groep vrijwilligers. Zij betekenen enorm veel voor ons en voor onze medewerkers. Ons vrijwilligersteam bestaat uit 13 vrijwilligers, die samen ruim 84 uur per week ondersteuning bieden. We voelen ons hier ontzettend gezegend mee. Het is een betrokken en waardevolle groep mensen.

We merken dat onze vrijwilligers met plezier bij ons komen en door hun inzet kunnen wij onze zorg verder verbeteren. Hun betrokkenheid en enthousiasme maken hierin echt het verschil.

Om onze waardering te laten blijken, organiseren wij twee vrijwilligersavonden per jaar. Tijdens deze avonden ontmoeten we elkaar in een ontspannen sfeer, onder het genot van een hapje en een drankje, en ondernemen we soms een gezamenlijke activiteit. Deze momenten worden erg gewaardeerd.

Ook tijdens de kerstpakketten avond, die wij organiseren voor onze collega's en stagiaires, zijn onze vrijwilligers van harte welkom. Zij zijn in hun rol een onmisbaar onderdeel van het Koningshoeve-team en daar zijn we enorm trots op.

We mochten dit jaar ook van 1 van onze vrijwilligers zijn 12,5 jarig jubileum vieren, we zijn erg dankbaar dat onze vrijwilligers zo lang betrokken zijn bij ons als Koningshoeve.

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

Als conclusie kunnen we stellen dat we trots zijn op iedereen die een bijdrage levert aan team De Koningshoeve. Elke kracht, elke inspirerende gedachte, elk gesprek, elke liefdevolle inzet en elke ontwikkeling zorgen ervoor dat De Koningshoeve een fijne en veilige plek is voor onze medewerkers. Dit doen we samen, en daar hebben we iedereen voor nodig: medewerkers, collega's, vrijwilligers en stagiaires. We zijn ontzettend trots op deze groep.

Daarnaast hebben we het afgelopen jaar geleerd dat een goede match een belangrijke kernwaarde is binnen onze sollicitatieprocedure. Het is essentieel om te kijken of mensen passen bij De Koningshoeve en onze manier van werken. Dit vraagt een andere benadering dan binnen een groot bedrijf. Bij De Koningshoeve is er veel ruimte voor eigen inbreng en zelfontplooiing, maar dit vraagt ook eigen regie van collega's. Dit is een waardevol aandachtspunt voor het moment waarop we in de toekomst mogelijk extra personeel aannemen.

# 4 Scholing en ontwikkeling

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

In 2024 hebben wij ons als team ingezet voor de verdere ontwikkeling van kennis binnen het team. Dit hebben we gedaan door het volgen van verschillende opleidingen, cursussen en congressen. Daarnaast geeft de inzet van onze gedragskundige ons telkens nieuwe inzichten, waarmee we de zorg voor onze medewerkers steeds verder kunnen verbeteren.

Onze gedragskundige heeft in februari, mei en oktober aangesloten bij onze teamvergaderingen. Voorafgaand aan deze vergaderingen zorgen we ervoor dat er een vraagstuk wordt aangeleverd. Zij bereidt dit voor en tijdens de teamvergadering halen we gezamenlijk onze kennis op en verdiepen we ons in het onderwerp.

Als team hebben we vier dagdelen de PCM-training gevolgd. Het doel van de PCM-cursus is om inzicht te krijgen in je eigen unieke persoonlijkheidstype en dat van anderen te leren herkennen. Hierdoor verbetert de communicatie, kunnen conflicten worden voorkomen of opgelost en kan er effectiever worden gemotiveerd door aan te sluiten bij de behoeften van jezelf en anderen. Het doel voor de Koningshoeve was daarnaast om als team nog beter op elkaar af te stemmen. Door onze communicatie te verbeteren willen we meer op één lijn komen richting onze medewerkers. Dit is prettig voor medewerkers, omdat we als team duidelijker, betrouwbaarder en stabielere overkomen. Dit draagt bij aan een gevoel van veiligheid en vertrouwen.

Tijdens een teamvergadering hebben we daarnaast een scholing gevolgd over het medicatiebeleid. Medewerkers blijven zelf verantwoordelijk voor hun medicatie, maar als team vinden we het belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de bijbehorende plichten en verantwoordelijkheden. Hiervoor is iemand van buitenaf ingeschakeld. Onze collega's hebben in 2023 de cursus *Veilig Zorgen* gevolgd, waardoor deze expertise ook binnen ons team aanwezig is.

Twee collega's zijn aanwezig geweest bij het congres *LVB in de psychiatrie*. Het doel van deelname aan dit congres was dat we merken dat deze doelgroep steeds vaker bij ons komt. Door aanwezig te zijn hebben we kunnen netwerken en relevante informatie opgehaald, die we nu inzetten binnen onze dagbestedingsgroepen en in het ambulante werk.

Een van onze collega's heeft meerdere webinars gevolgd rondom het thema rouw en hoe je dit onderwerp bespreekbaar maakt met de medewerkers. Deze collega zet de opgedane kennis in tijdens gesprekken en coaching en deelt deze informatie binnen het team.

Eén van onze collega's heeft de cursus *Seksualiteit en intimiteit* gevolgd. Hierbij werd ook stilgestaan bij de rol die wij als zorgboerderij hebben in het ondersteunen van een veilige seksuele ontwikkeling van medewerkers. Zij heeft deze kennis gedeeld binnen het team. We willen dit onderwerp in de toekomst meer aandacht geven en hier ook tijdens de intake structureel bij stilstaan.

Twee collega's hebben de opleiding *Systeempopstellingen* gevolgd. Deze opleiding bestond uit drie dagen en werd afgesloten met een meerkeuzetoets. Het doel van deelname was om deze vorm van coaching ook te kunnen aanbieden binnen onze dagbesteding en ambulante begeleiding. Voor de toekomst van de Koningshoeve zien wij deze expertise als een duidelijke meerwaarde voor de kwaliteit van zorg. Door een verdiepende vorm van coaching te bieden aan medewerkers die hier behoefte aan hebben, werken we gericht toe naar herstel.

Door onze scholing op deze manier in te zetten blijven we onze expertise verder ontwikkelen. Hierdoor kunnen we onze medewerkers, naast dagbesteding, ook herstelgerichte coaching bieden. Daarnaast dagen we onze collega's uit om zich verder te ontwikkelen en stimuleren we ambitie en groei binnen het team.

## 4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Voor het aankomende jaar staan er opnieuw verschillende scholingen, cursussen en e-learningmodules op de planning.

Om toekomstgericht te werken voor de Koningshoeve hebben de eigenaren ervoor gekozen om binnen het team te kijken welke talenten en kwaliteiten aanwezig zijn. Het team heeft de mogelijkheid gekregen om zich verder te ontwikkelen richting het leiderschapsteam. Twee collega's zullen hierin worden begeleid door hen, die vanuit hun jarenlange ervaring en expertise deze rol op zich nemen. Om de week wordt hier tijd voor vrijgemaakt, waarbij zij met z'n vieren samenkomen om verschillende onderwerpen te bespreken. Daarnaast worden deze collega's gaandeweg steeds meer betrokken bij de taken en verantwoordelijkheden die horen bij het runnen en leidinggeven aan een zorgboerderij.

Ook zullen deze collega's deelnemen aan de e-learning *Introductie Zorgboeren*. Deze cursus biedt uitgebreide informatie voor startende zorgboeren. Door het volgen van deze cursus verwachten we dat beide deelnemers kritische vragen kunnen stellen over het reilen en zeilen binnen de zorgboerderij.

Daarnaast sluiten deze twee collega's in maart aan bij de leiderschapstraining. Hiermee willen we waarborgen dat zij deze uitdaging aangaan met een goede basis in leiderschap. Door hen deze expertise mee te geven, zorgen we ervoor dat er binnen het leiderschapsteam een veilige en professionele houding behouden blijft.

Verder zal, zoals ieder jaar, tijdens de functioneringsgesprekken aandacht worden besteed aan de ambities van onze collega's. Nadat deze zijn geïnventariseerd, stemmen we af welke scholingsbehoeften er zijn en wat wenselijk is voor de toekomst van de Koningshoeve. Op basis hiervan bepalen we welke aanvullende scholingen nodig zijn.

Tot slot zullen we, zoals gebruikelijk, onze BHV-training op ons eigen erf volgen. Dit doen we om de veiligheid van onze collega's, medewerkers en dieren te waarborgen.

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

Onze conclusie is dat wij als team open blijven staan voor ontwikkeling. Samen hebben we het gezamenlijke doel om de zorg voor onze medewerkers altijd op de eerste plaats te zetten. Dit doen we door nieuwsgierig te blijven, ons voortdurend te blijven ontwikkelen en elkaar scherp te houden.

Tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken inventariseren we welke opleidingsbehoeften er leven onder de begeleiders. Daarnaast volgen we via de kanalen van de FLZ, Coöperatie Boer en Zorg en Zorgboeren Overijssel welke bijscholing noodzakelijk of wenselijk is.

Ook met de stappen die dit jaar worden gezet als zorgboerderij, blijven we scholing en opleiding hoog op de agenda zetten. Dit omdat we het zo belangrijk vinden.

# 5 Terugkoppeling van deelnemers

## 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Met elke medewerker is in ieder geval één keer per jaar een evaluatie. Mensen met een WLZ indicatie hebben recht op twee keer per jaar een evaluatie. Indien nodig wordt vaker een evaluatie gepland. Tijdens de evaluatie zijn zo veel mogelijk de thuisbegeleiders en/ of familieleden aanwezig.

In de evaluatie bespreken wij hoe het gaat met de medewerkers en bespreken wij de gestelde doelen. Indien doelen niet behaald zijn bespreken wij hiervan de oorzaak. Doelen worden aangepast en/ of nieuwe doelen worden opgesteld.

Over het algemeen krijgen wij positieve reacties van zowel medewerkers als hun naasten. De begeleiders hebben regelmatig gesprekken met de medewerkers tijdens de activiteiten. Doelen uit het zorgplan kunnen zo nodig tussentijds worden bijgesteld.

## 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Tijdens de evaluaties worden de doelen en de voortgang besproken. De inhoud daarvan verschilt per medewerker. Wanneer doelen niet zijn behaald wordt in het gesprek de oorzaak daarvan besproken.

Medewerkers hebben twee persoonlijk begeleiders. Deze plannen en organiseren de evaluaties. Hierbij worden thuisbegeleiders en/of familieleden uitgenodigd. Er is een lijst waarin alle begeleiders kunnen zien welke evaluaties wanneer uitgevoerd moeten worden. Wij merken dat deze manier van organiseren ervoor zorgt dat evaluaties op tijd worden gepland en goed verlopen.

Onze conclusie is dan ook dat proces rondom evaluaties goed verloopt. Wensen en verbeterpunten worden tijdig aangegeven. We merken dat medewerkers en directe naasten over het algemeen niet wachten tot een evaluatie om contact op te nemen wanneer er iets speelt. Dit ervaren wij als zeer positief.

## 5.3 Inspraakmomenten

Elke derde donderdag van de maand plant het team een avondvergadering. De vrijdagochtend hierna wordt een medewerkersvergadering gepland. Tijdens deze vergadering bespreken we samen met de medewerkers belangrijke punten uit de personeelsvergadering. Tijdens de rondvraag krijgen medewerkers de mogelijkheid om hun eigen punten in te brengen. Het kan voorkomen dat er punten worden ingebracht die niet direct beantwoord kunnen worden. Deze punten nemen wij dan mee naar de eerstvolgende vergadering op vrijdag. Hierdoor houden we lijnen kort en krijgen medewerkers snel antwoord op hun vragen.

Onderwerpen die worden besproken zijn o.a. de bezetting van de groepen, nieuw personeel, vrijwilligers of stagiaires, activiteiten op de boerderij en bijzondere dagen.

In 2024 is de cliëntenraad opgezet. Deze bestaat uit vijf medewerkers. Daarnaast zijn twee begeleiders aanwezig die de vergadering faciliteren. Zij notuleren wat er besproken wordt tijdens de vergaderingen en ondersteunen de medewerkers. Er is gekozen voor deze opzet om medewerkers met een zorgvraag direct te kunnen begeleiden bij het inbrengen van onderwerpen, zodat deze duidelijk blijven en op een constructieve manier besproken kunnen worden. Er wordt vier keer per jaar een cliëntenraadvergadering georganiseerd. Tijdens deze vergadering brengen de medewerkers zelf punten in of punten die worden gedragen door de groep.

Op woensdag 9 april hebben wij een informatie avond gehouden voor familie, (thuis)begeleiders en vrijwilligers van de Koningshoeve. Er was een mooie opkomst. De avond zijn we plenair begonnen met het delen van de nieuwste ontwikkelingen. Daarna zijn we in kleinere groepen uiteen gegaan. Bij elke groep sloten ongeveer twee begeleiders aan. Er kwamen mooie gesprekken tot stand over hoe het werken op de Koningshoeve wordt ervaren. We hebben goede gesprekken gevoerd en waardevolle informatie gedeeld.

### Acties

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

## 5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De manier hoe inspraakmomenten gepland worden werkt voor ons. Alle punten uit overleggen worden zo snel mogelijk behandeld.

Naast de mondelinge overleggen delen wij belangrijke zaken middel de nieuwsbrief. De nieuwsbrief wordt verzonden naar medewerkers en hun betrokkenen. Op deze wijze blijven zij ook op de hoogte van belangrijke zaken die spelen.

Tijdens vergaderingen wordt genotuleerd. Medewerkers kunnen de besproken zaken altijd terug lezen in de notulen.

## 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Afgelopen jaren maakten wij voor het meten van de tevredenheid gebruik van het instrument "Dit vind ik ervan". De tevredenheid werd getoetst aan de hand van tien thema's. Omdat Dit Vind Ik Ervan geen echt cliënttevredenheidsonderzoek is, hebben wij er dit jaar voor gekozen om hiermee te stoppen. In plaats daarvan hebben wij, middels de bestaande formulieren uit de kennisbank van Kwaliteit laat je zien, drie verschillende vragenlijsten opgesteld. Zo is er een vragenlijst voor medewerkers met vragen, een vragenlijst voor medewerkers met picto's en een vragenlijst voor ouders en verzorgers.

In november 2025 zijn 31 vragenlijsten uitgedeeld. Hiervan zijn er 24 weer teruggekomen. Voor tevredenheid kwam er een gemiddeld rapportcijfer naar voren van 7,7. Het gemiddelde cijfer voor de begeleiding was zelfs een 8,1. Cijfers waar we erg trots op zijn! Daarnaast zijn we ook blij met de suggesties die de medewerkers gaven om dit cijfer nóg hoger te maken. De uitkomsten van het onderzoek zijn teruggekoppeld naar alle medewerkers.

De resultaten van het tevredenheidsonderzoek zijn als bijlage toegevoegd.

### Bijlagen

- Resultaten tevredenheidsonderzoek 2025

## 5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Dit is het eerste jaar dat we werken met de vragenlijsten. Toch zien we overeenkomsten met de lijsten van "Dit vind ik ervan". We zien dat medewerkers over het algemeen tevreden zijn. Om de tevredenheid te vergroten gaven medewerkers als suggesties;

- Samen zorgen om de werkomgeving veilig te houden
- Meerdere medewerkers zouden graag wat meer inspraak willen
- Een breder aanbod aan activiteiten

Om het cijfer van de begeleiding te verbeteren gaven de medewerkers de volgende suggesties;

- Open staan voor suggesties
- Nog beter communiceren (met medewerkers)
- Eerlijk en oprecht zijn, samen werken
- Doorgaan met complimenten geven

De vragenlijsten worden gebruikt bij de mensen van zowel de dagbesteding, ambulante zorg als bij wonen. We hebben hiervoor gekozen omdat de mensen die op de Koningshoeve wonen en ambulante zorg ontvangen ook bij ons komen voor dagbesteding. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat de vragenlijsten naar waarheid ingevuld worden. Door voor de drie gebieden dezelfde vragenlijst te verspreiden kregen de medewerkers de mogelijkheid om deze anoniem naar waarheid in te vullen.

## 6 Meldingen en incidenten

### 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Een medewerkster heeft zichzelf gesneden tijdens het snijden van groentes voor de dieren. De begeleiding heeft haar geholpen met het schoonmaken van de wond. De thuisbegeleiding is ingelicht en de huisarts heeft naar de wond gekeken. Hierna is telefonisch overleg geweest tussen de Koningshoeve en de woonlocatie om af te spreken hoe we de wond hier schoon konden houden tijdens de werkzaamheden. Naar aanleiding van dit incident hebben we de schilmesjes hoger weggezet, zodat de medewerkster een begeleider moest vragen om de materialen. Deze kan dan toezicht houden op hoe de materialen gebruikt worden.

Een medewerkster had de staldeur van een paard open laten staan. Toen deze de deur weer wilde sluiten, duwde het paard haar aan de kant, waardoor de medewerkster op de grond viel. De medewerkster had gelukkig geen verwondingen. Om deze reden wordt er tijdens coaching (met paarden) ook regelmatig aandacht besteed aan hoe om te gaan met het paard, waar moet je op letten en waar moet je staan zodat het voor jezelf veilig blijft.

Een medewerker was de koeien aan het verzorgen toen deze onrustig werden en begonnen te springen. De medewerker heeft hierbij zijn hoofd gestoten. De medewerker had geen verwondingen, maar was vooral geschrokken. Hiervoor hebben wij contact gezocht met de woonlocatie. Daarnaast wordt elke ochtend gekeken of de koeien rustig genoeg zijn om verzorgd te worden en of dit op een veilige manier kan.

Een medewerker heeft zijn vinger open gehaald aan een scherp uiteinde bij een handvat van een kruiwagen. De begeleiding heeft de wond verzorgd. Het handvat is met tape afgeplakt en er zijn enkele nieuwe kruiwagens aangeschaft.

Een medewerker liep met een kruiwagen het geitenverblijf in en duwde het hek de verkeerde kant op. Hierdoor viel het hek terug en schaafde langs de elleboog van de medewerker. We helpen de medewerker herinneren dat het hek naar de andere kant open gaat.

Tijdens de koffiepauze schonk een medewerkster thee in voor zichzelf. Toen zij met het kopje wilde gaan zitten kwam er heet water over haar hand. Ze heeft dit samen met begeleiding gekoeld. We hebben afgesproken dat de begeleiding in het vervolg mee kijkt, zodat het kopje niet te vol wordt.

### 6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

## 6.3 Agressie

Dit jaar was er een medewerkster die ongewenst gedrag liet zien. De medewerkster maakte zich verbaal kenbaar en sloeg op voorwerpen. Later sloeg zij ook andere medewerkers. We hebben hierop gehandeld door nauw contact te houden met haar ouders en de woonlocatie. Tijdens MDO's zijn afspraken gemaakt over de begeleidingsstijl. Als Koningshoeve vinden we korte lijnen belangrijk. Er zijn verschillende gesprekken geweest waarin wij de situatie hebben besproken en signalen hebben gedeeld. Voor ons was hierin de veiligheid van de medewerkster, maar ook zeker die van de groep van groot belang. Helaas bleek dat na alle interventies het gedrag onvoorspelbaar bleef. Na een spoedoverleg in september 2025 is besloten dat de medewerkster ging stoppen bij de Koningshoeve. Hierna is nog contact gezocht met ouders om de afgelopen periode te bespreken. In dit gesprek kwam naar voren dat de signalen vanuit de Koningshoeve en de communicatie voor ouders altijd helder en prettig is geweest, ondanks de situatie. Als Koningshoeve hebben wij goed gehandeld door open communicatie te houden met verschillende partijen, verschillende interventies te hebben ingezet en te staan voor de veiligheid van de groep.

Tijdens de bovenstaande periode merkten we dat er een medewerker was die sterk reageerde op het gedrag van de medewerkster. Hij reageerde hierop door hard op zijn hoofd of op de tafel te slaan. Deze medewerker hebben wij ondersteund door in gesprek te gaan over zijn emoties. Na het moment dat de medewerkster stopte bij de Koningshoeve hebben wij dit gedrag niet meer gezien bij de medewerker.

In de kennismakings- en intakeformulieren zijn exclusiecriteria opgenomen en zijn vragen toegevoegd om de matching zo goed mogelijk vorm te geven. Helaas zien wij in de praktijk dat situaties als bovenstaande niet altijd van te voren in te schatten zijn. Als Koningshoeve handelen wij hier op een professionele wijze op door te denken in mogelijkheden in overeenstemming met verschillende partijen. Hierbij zetten wij ons in voor de medewerker en voor het belang van de groep.

## 6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

## 6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

## 6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

## 6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

We zien dat het afgelopen jaar de impact van de incidenten relatief klein was. We voelen ons hiermee enorm gezegend. Omdat wij veiligheid voor onze medewerkers, begeleiders en dieren ontzettend belangrijk vinden blijven wij hier aandacht aan besteden. In 2024 hebben verschillende medewerkers een certificaat paardverzorging behaald. Er wordt tijdens coachmomenten nog regelmatig een onderdeel uit dit traject herhaald, zodat de kennis over veilig omgaan met de dieren actueel blijft.

We vinden het jammer als een matching niet blijkt te lopen zoals gehoopt. Toch zijn we ook trots op hoe wij omgaan met (kleine) incidenten. Het team werkt samen met verschillende partijen en denkt in mogelijkheden in plaats van problemen. Door middel van kennismakingsgesprekken vooraf, maar ook tijdens coachingsmomenten is aandacht voor veiligheid in de breedste zin van het woord. Zo blijft de Koningshoeve een veilige plek voor iedereen.

# 7 Acties

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

Op de actielijst van 2026 staat het straatwerk. Dit heeft het komende jaar onze prioriteit. Het voorbereidende werk zullen we samen met onze medewerkers uitvoeren. Daarnaast zal, wanneer het weer stabiel is, een extern bedrijf langskomen om deze werkzaamheden af te ronden. We hopen deze actie rond de zomer te kunnen voltooien.

Verder staat op de actielijst van de Koningshoeve vooral het goed neerzetten van het leiderschap centraal. Hier willen we het komende jaar onze tijd en energie in investeren. We willen dit zorgvuldig doen, omdat we dit erg belangrijk vinden. Het is van groot belang voor het huidige leiderschap, voor de stabiliteit binnen het team en bovenal voor een duurzame, toekomstbestendige oplossing voor de Koningshoeve en haar medewerkers. Daarom hebben we dit ook opgenomen in ons scholingsplan.

Daarnaast hebben we structureel één keer per twee weken een overlegmoment waarin we bij elkaar komen om lopende zaken te bespreken. Deze momenten zijn er echter niet alleen voor praktische afstemming, maar ook om elkaar te ontmoeten en aandacht voor elkaar te hebben. We vinden dit belangrijk, omdat we geloven dat een stabiel en sterk leiderschap bijdraagt aan het leveren van de best mogelijke zorg aan onze medewerkers. Dat is immers het grote doel van de Koningshoeve.

Verder zullen er, als gevolg van de verhuizing op het erf, ruimtes vrijkomen en zullen ook enkele dieren verhuizen. Als leiderschap zullen wij kijken naar de mogelijkheden die deze extra ruimtes bieden. Daarnaast onderzoeken we wat de gevolgen zijn voor de dagbesteding nu een aantal dieren verhuist. Hoewel dit natuurlijk jammer is, willen we dit ook zien als een kans om nieuwe mogelijkheden te creëren. We zullen hier zorgvuldig naar kijken. Hoe dit er precies uit gaat zien, is nog niet duidelijk, maar we willen zorg dragen voor een duurzame en toekomstbestendige invulling van de vrijgekomen ruimtes.

# 8 Doelstellingen

## 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Het proces rondom de overname binnen de VOF is anders gelopen dan aanvankelijk verwacht. Dit betekende dat er gekeken is naar een ander pad. Het belangrijkste doel was en is dat het dna van de Koningshoeve gewaarborgd blijft. Daarom is er bewust gekeken naar het bestaande team. Een team dat bestaat uit collega's met veel talenten en betrokkenheid.

Uit dit traject is naar voren gekomen dat twee collega's zullen aansluiten bij het leiderschapsteam. Concreet betekent dit dat het leiderschap van de Koningshoeve voortaan zal bestaan uit 4 personen.

De huidige leiders zullen de nieuwe leiders in het leiderschap de komende jaren gaan begeleiden en opleiden in hun rol als leiders. Dankzij hun jarenlange ervaring en opgebouwde kennis kunnen zij de ontwikkeling op een zorgvuldige manier vormgeven. Er is vertrouwen dat dit op een juiste manier gebeurt en daarmee het dna van de Koningshoeve gewaarborgd wordt.

Er is voor gekozen om dit proces stap voor stap aan te pakken en bewust nog geen eindstreep vast te stellen. De nieuwe leiders maken daarom geen deel uit van de VOF. In de komende jaren zal dit op een natuurlijke wijze verder groeien en zullen de daarbij behorende stappen worden gezet.

## 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Wat betreft het leiderschapsteam zullen de twee nieuwe leiders kennis op gaan doen. Dit gebeurt door middel van de e-learning Introductie Zorgboeren en een fysieke leiderschapstraining. Daarnaast zit het leiderschapsteam om de week bij elkaar om het proces te bespreken. Op deze wijze worden deze collega's steeds meer betrokken bij de taken en verantwoordelijkheden die horen bij het leidinggeven aan de Koningshoeve. Hiermee willen we waarborgen dat het leiderschapsteam deze uitdaging aangaan met een goede basis. Door hen deze expertise mee te geven, zorgen we ervoor dat er binnen het leiderschapsteam een veilige en professionele houding behouden blijft.

We zien een trend ontstaan binnen de afgiftes van WMO-indicaties waarin cliënten maximaal vier dagdelen krijgen voor dagbesteding. We staan voor goede zorg en zullen, bij een lager aantal contactmomenten, goed moeten kijken naar de invulling hiervan. Daarnaast blijft bij een lager aantal afgegeven dagdelen, de administratieve kant gelijk. Als Koningshoeve zullen we hierop moeten reageren.

## 8.3 Plan van aanpak

Actieplan :

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| - E - Learning zorgboerderij starten         | Afgerond op : Juni 2026     |
| - Cursus leiderschap                         | Afgerond op : April 2026    |
| - Opzetten/ invullen leiderschap nieuwe vorm | Afgerond op : December 2026 |
| - Vernieuwen straatwerk erf.                 | Afgerond op : November 2026 |
| - Invulling vrijgekomen ruimtes              | Afgerond op : December 2026 |

Nadere uitleg over de invulling van dit actieplan zie punt 8.3

# Overzicht van bijlagen

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

## 5.5 Resultaten tevredenheidsonderzoek 2025

### Actielijst

#### Voortgang actielijst, afgesloten acties

**repareren straatwerk nu er geen grote tractoren en vrachtwagens meer op het erf komen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 03-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** straatwerk is gedeeltelijk hersteld. Voor 2026 staat een verder herstel op het programma

**Ditvindikervan tevredenheid meting organiseren en tevredenheid meting wonen organiseren en resultaten opnemen in het jaarverslag**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 19-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Omdat dit vind ik ervan door meerdere instanties niet erkend werd als een client tevredenheid onderzoek (terwijl het veel meer is) hebben we besloten hiermee te stoppen en een papieren versie van het client tevredenheid uit te voeren. De uitkomsten hiervan zijn gepubliceerd.

**Evaluatiegesprekken met de medewerkers plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 19-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Evaluaties afgerond volgens planing

**controle brandblusapparatuur, EHBO koffers en rookmelders en keuring elektrisch gereedschap**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 03-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** @ blussers zijn vervangen. Verder geen bijzonderheden

#### client tevredenheid vanzelfsprekend uitvoeren

**Geplande uitvoerdatum:** 20-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 03-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Onderzoek is uitgevoerd en afgerond De uitkomst staat op de website. We maken geen gebruik meer van vanzelfsprekend omdat dat niet door samen 14 erkend wordt.

**U schrijft in KJV 2024 dat de bouwvergunning voor de sloop van de stal en bouw van de binnenbak is afgegeven. Vink in H1 / werkbeschrijving/ jaar 2025 aan dat u gaat verbouwen. Volg de instructies op. Dank u wel**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 09-05-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** melding van verbouwing doorgegeven aan kwaliteit@kljz.nl.

#### Scholing en ontwikkeling vaststellen

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 09-04-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit jaar een seminar bezoek door 2 collega's communicatie cursus op 4 zaterdagochtenden Training medicijngebruik BHV herhaling

#### Lijst van verantwoordelijke begeleiders up to date houden

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 14-03-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Lijst weer bijgewerkt naar beschikbare begeleiders

**op [www.zorgboeren.nl](http://www.zorgboeren.nl) niet het juiste formele klachtenreglement gepubliceerd. Het verzoek om de juiste (niet de uitdeelbrief of voor medewerkers) toe te voegen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 25-03-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 14-03-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** klachtenprocedure is toegevoegd

**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:** 25-03-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 07-03-2025 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 07-03-2025 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 18-02-2025 (Afgerond)

**Overleg met de plaatselijke gemeente over eventuele verbouwing**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** 30-01-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Bestemming van de boerderij is gewijzigd van agrarisch naar maatschappelijk met agrarische activiteiten. Nieuwe melding gedaan bij de gemeente en bouwvergunning wordt nu aangevraagd voor de bouw van een binnenbak

**Voortgang actielijst, openstaande acties**

**Lijst van verantwoordelijke begeleiders up to date houden**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-03-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Scholing en ontwikkeling vaststellen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Bijwerken kwaliteitssysteem**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Werk er naar toe dat de cliëntenraad een onafhankelijke positie krijgt. Mogelijk door naast cliënten andere onafhankelijke vertegenwoordigers van de cliënten in de raad op te nemen (familie, woonbegeleider, casemanager)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Audit Begeleiding en Wonen. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**repareren straatwerk nu er geen grote tractoren en vrachtwagens meer op het erf komen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**client tevredenheid uitvoeren**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**controle brandblusapparatuur, EHBO koffers en rookmelders en keuring elektrisch gereedschap**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Zoonosen certificaat regelen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Evaluatiegesprekken met de medewerkers plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**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):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Zoonosen certificaat regelen**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** erkenning is weer binnen. Ook een audit op het systeem hebben we gehad en geen opmerkingen op gehad.

**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):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Bij controle bleek dat wij niet geregistreerd stonden als zorgbedrijf. De aanvraag is dezelfde dag verstuurd.

#### **Bijwerken kwaliteitssysteem**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** kwaliteit systeem doorgelopen en waar nodig aangepast. Vooral de aangeleverde punten met aandacht bekeken.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 12-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** alle normen langsgelopen en een aantal besproken hoe aan te passen

**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):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** alle normen langsgelopen en waar nodig besproken en aangepast.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 18-02-2026 (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:** 19-03-2026

**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 25-03-2026

**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij De Koningshoeve (1282)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 18-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026