

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Gasthoeve de Zonnebloem (1566)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
2.3 Algemene conclusies	9
3 Deelnemers en medewerkers	10
3.1 Deelnemers	10
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
3.3 Personeel	12
3.4 Stagiairs	12
3.5 Vrijwilligers	14
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
4 Scholing en ontwikkeling	16
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
5 Terugkoppeling van deelnemers	19
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
5.3 Inspraakmomenten	21
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22
6 Meldingen en incidenten	24
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
6.2 Medicatie	25
6.3 Agressie	25
6.4 Ongewenste intimiteiten	26
6.5 Strafbare handelingen	26

6.6 Klachten	26
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	27
7 Acties	28
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
8 Doelstellingen	29
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	31
8.3 Plan van aanpak	32
Overzicht van bijlagen	33
Actielijst	33

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Gasthoeve de Zonnebloem

Registratienummer: 1566

Zonnebloemweg 3, 8148 SB Lemele

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 08204506

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

Locatiegegevens

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

Gasthoeve de Zonnebloem

Registratienummer: 1566

Zonnebloemweg 3, 8148 SB Lemele

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

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Gasthoeve de Zonnebloem is een zorgboerderij waar wij dagelijks ouderen vanaf +/- 65 ontvangen die affiniteit hebben met het boeren- en buitenleven. Wij bieden deze mensen dagbesteding.

Onze boerderij staat in het buitengebied van het rustige dorpje Lemele aan de voet van de Lemelerberg. De boerderij is een plek waar mensen zich welkom voelen, genieten van de sfeer die hier aanwezig is, zichzelf kunnen en mogen zijn en waar voorop staat dat dit een plek is waar niets moet en alles mag. Dit maakt het een plek waar mensen volledig in hun waarde en kracht staan.

De dagbesteding is een plek waar wij op ieder zijn niveau of interesses gericht kijken wat goed aansluit bij de deelnemers. Zodat er passende activiteiten ontstaan waarin ieder zich kan ontplooiën.

Zowel op sociaal vlak en op het gebied van actief bezig zijn. Alles wordt meegenomen en we beseffen dat dit allebei heel belangrijk is voor onze doelgroep. Er is ook ruimte om te genieten van de rust en omgeving van de boerderij.

Met het hechte team zorgen wij ervoor dat de sfeer goed blijft, de mensen zich thuis voelen en daardoor een fijne dag hebben. Ze zijn er even tussen uit en bloeien op door het sociale aspect van de boerderij.

Deze zorgboerderij specificeert zich op de doelgroep ouderen en daarmee zijn onze activiteiten ook aangepast naar de doelgroep. Het is dan ook van belang dat de activiteit op de Gasthoeve niet draait om het werk en het resultaat, maar om het bezig zijn met elkaar. Door de unieke combinatie van boerderij en (re)creatieve voorzieningen zijn veel activiteiten mogelijk waarbij onze deelnemers in contact blijven met de buitenlucht, dierenwereld, natuur en met elkaar.

Middels dit jaarverslag kunt u lezen hoe het ons is vergaan het afgelopen jaar en wat we hebben beleefd met onze deelnemers. De activiteiten worden beschreven, de bijzondere gebeurtenissen en hoe het gaat met de nieuwe zorgboerinnen die het stokje hebben overgenomen van de oude generatie.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Het jaar 2025, een jaar met veel mooie momenten samen. Genoten van en met onze deelnemers, de omgeving waar we in wonen en de leuke activiteiten en uitjes die we bedacht en uitgevoerd hebben.

Dit jaar stond voor ons in het teken van de verbouwing van verschillende ruimtes op de boerderij. We hebben een nieuw kantoor laten ontwerpen en bouwen, dit kantoor zit nu vlak naast de garderobe en de hoofdingang van de boerderij. Door deze plek te kiezen is er een duidelijke scheiding tussen privé en zakelijk gekomen. Het oude kantoor zat tussen het woongedeelte en het bedrijf in. De nieuwe plek zorgt voor een goed overzicht op het terras en de weg, zo kunnen de collega's die op het kantoor zitten een blik werpen over wie er aankomt of eventueel van het erf af wil gaan. De mensen die arriveren kunnen zij op deze manier verwelkomen en de deelnemers die gaan dwalen in de gaten houden en bijspringen, mocht dat nodig zijn. Door de locatie van het nieuwe kantoor is het ook toegankelijker geworden voor de deelnemers om af en toe een keer om de deur te komen kijken. Dit maakt het ook voor de deelnemers die eventueel wat willen bespreken/doorgeven aan de zorgboerinnen of collega's makkelijker om erop af te stappen. Op deze manier is er ook meer verbinding ontstaan met kantoorpersoneel en de deelnemers.

Het kantoor is niet het enige wat een metamorfose heeft ondergaan. Het oude motorhok is getransformeerd tot een nieuwe activiteiten ruimte waarin het biljart is komen te staan, hier hebben we ook fijne stoelen neergezet zodat er meerderen gezellig bij kunnen gaan zitten. Voorheen stond het biljart in het tuinhuisje, dit was toch een beetje krap aangezien de mannen ook vaak met een groepje gaan biljarten en er zijn altijd wat toeschouwers. In de nieuwe ruimte is hier voldoende plek voor en er is een gezellige sfeer gecreëerd. Dit kan ook ingezet worden als een ruimte waar men zich even terug kan trekken indien de groep te druk wordt. We zijn erg blij met deze nieuwe ruimte die vast en zeker goed benut gaat worden.

Tot slot hebben wij ook nog een extra rustruimte gecreëerd voor de mensen die tussen de middag willen rusten in een comfortabele stoel, dit is een aparte ruimte waardoor de deelnemers geen last hebben van de geluiden die worden geproduceerd in de woonkamer. Hier is plek voor 5 deelnemers om te rusten. Al met al zijn wij ontzettend tevreden over de verbouwingen die er zijn toegepast op onze boerderij. Er is meer ruimte ontstaan voor de deelnemers en het draagt bij aan de professionalisering van ons bedrijf.

Naast de vele verbouwingen en aanpassingen die er het afgelopen jaar hebben plaats gevonden was dit ook een jaar waarin we helaas veel ziekteverzuim binnen het team hadden. Een aantal collega's die langdurig ziek zijn geweest en een herstel periode moesten ondergaan. Hierdoor kwamen veel extra uren op de schouders van de overige collega's. Naar aanleiding hiervan hebben wij dan ook ervoor gekozen om een oud stagiair tevens vakantiekracht een oproep contract aan te bieden, zij stond hiervoor open en dat gaf ons meer mogelijkheden. Desondanks was dit af en toe een gepuzzel en werd er meer gevraagd van het personeel. Gelukkig is iedereen hier bereid om zich zelf extra in te zetten voor het team en voor de deelnemers. Op dit soort momenten komt onze team spirit duidelijk naar voren en heeft het team weer bewezen waar we toe in staat

zijn met elkaar. Wij hebben dan ook het idee dat de deelnemers hier geen hinder van hebben ondervonden. Inmiddels is alles bijna weer bij het oude, er is nog 1 collega die in haar herstel traject zit. De rest is weer op de rit en het rooster is weer regelmatig zoals het voor deze periode was.

Bovenstaand is een samenvatting van dingen waar vooral het personeel mee bezig is geweest, buiten de deelnemers om. Waar natuurlijk dagelijks onze aandacht naar toe gaat zijn de deelnemers en de activiteiten die we voor hen bedenken en organiseren. We proberen hier variatie in te houden en ze te enthousiasmeren en te prikkelen zodat ze dingen gaan ondernemen. We nemen de deelnemers ook vaak mee met de bus zodat ze andere en nieuwe dingen zien waar ze anders niet meer aan toe komen, doordat ze simpelweg niet meer mobiel genoeg zijn of de middelen hier niet meer voor hebben. Denk bij deze uitjes aan bezoeken aan tuinentra, even gezellig met elkaar de markt over lopen, bij een paardenconcorso in de buurt of een klein boodschappje bij de action. Het hoeft niet groot te zijn, het gaat om de deur uit zijn met elkaar en nieuwe ervaringen op doen.

Dit is ook een van de krachten van onze boerderij, het wordt echt een dagje uit voor onze deelnemers. Door erop uit te gaan voelen ze zich ook weer deel van de maatschappij. De dagelijkse sleur wordt doorbroken en ze hebben weer mensen om hun heen, andere gespreksonderwerpen en daardoor ook weer meer te vertellen aan de mensen thuis. Dit alles zorgt voor een minder eenzijdig leven, en echt een aanvulling voor deze mensen.

In het begin van het jaar als het weer het nog niet altijd toelaat om naar buiten te gaan, zijn wij ook van mening dat er binnen genoeg te doen is voor onze deelnemers. Binnen waar het gezellig en warm is wordt er van creatieve bezigheden genoten, het samen voorbereiden van het middageten en is er tijd genoeg om gezellig met elkaar leuke spelletjes te doen. Ook dit is onderdeel van ons werk, de activiteiten wisselen per seizoen.

Wel wordt er dagelijks getoerd met de bus, er is altijd genoeg te zien vanuit de bus. De veranderingen van de seizoenen, de omgeving waar een ieder zo bekend is en zijn of haar eigen herinneringen heeft. Deze activiteit is altijd een succes, gezellig met elkaar op pad, dingen bekijken en oude verhalen vertellen. De mensen kunnen fijn van zich afkijken en zo wordt letterlijk en figuurlijk hun horizon verbreedt.

En op deze manier komen wij de winter periode door. Uitjes, toertochten en binnen wordt er van alles bedacht om de deelnemers actief en bezig te houden.

Als deze winterperiode eindelijk plaats maakt voor het voorjaar betekent dit dat automatisch onze activiteiten en uitjes ook veranderen. De zon gaat schijnen, het weer wordt warmer en we kunnen naar buiten met de deelnemers. We worden weer actiever buiten, en zo ook in onze belevenistuin. We gaan weer bezig met zaadjes planten voor de moestuin samen met de deelnemers. De deelnemers vinden het altijd erg leuk om hier mee bezig te zijn, dit is iets waar ze vroeger vaak ook mee te maken hebben gehad en dit leidt dus weer tot mooie herinneringen en het gevoel dat ze van waarde zijn hier en mee mogen doen.

In april is er bij ons weer een veulen geboren, dit is een mooie belevenis voor onze deelnemers. Er wordt meegedeeld met het nieuwe leven op de boerderij en vaak even een bezoekje gebracht bij

het veulen. Een gebeurtenis waar oud boeren veel vanaf weten en dit ontzettend mooi vinden.

In voorjaar zijn we ook gaan kijken bij een schaapskudde in Lemele, hier waren allemaal lammetjes geboren. Voor de deelnemers ontzettend leuk om te bekijken en om de lammetjes vast te houden of zelfs melk te geven. Een vreugdevol uitje waar iedereen een warm gevoel van krijgt.

Na een mooi voorjaar, vol met nieuw leven en zonnestralen is het tijd voor de zomerperiode, in de zomer gaan wij er altijd volop op uit met de gasten, er wordt gefietst langs de Regge. Gewandeld over de Lemelerberg, genieten van de zon en het warme weer. Iedereen geniet van de natuur en erop uit trekken met elkaar.

Er werden weer diverse activiteiten georganiseerd in de omgeving, zo zijn er verschillende dorpsfeesten die we hebben bezocht. Met zijn allen naar de tent in Lemele en Lemelerveld, samen genieten van de shanty koren en de gezelligheid in de feesttent. Mensen ontmoeten, lekker eten en drinken erbij en je hebt een geweldig middagje uit met de hele groep. Iedereen is altijd zeer enthousiast over deze middagen. Zo bezoeken we ook elke zomer weer het CSI in Ommen, dit is een groot internationaal paardenconcorso. De deelnemers kijken hun ogen uit naar de paardensport en wat er allemaal nog meer gebeurt tijdens dit evenement. Altijd weer een groot succes.

De zomer is natuurlijk ook de tijd voor het oogsten van de moestuin, we hebben elk jaar weer verse groenten uit onze tuin. De deelnemers vinden het mooi om te helpen oogsten, wassen en voorbereiden voor het eten. Samen wordt er genoten van het eten dat uiteindelijk op tafel staat. Dit zorgt altijd voor het gevoel van saamhorigheid bij de mensen, en uiteraard is het gezond en vers eten. Wat ook een mooi voordeel is. De deelnemers voelen zich hierdoor nuttig en zijn trots op het 'werk' wat ze gedaan hebben. Dit is belangrijk omdat ze dan het gevoel hebben dat ze weer mee doen, en vooral er *toe doen*.

Het zomerseizoen vliegt voorbij en we gaan alweer richting het najaar. De september maand brengt ons nog mooie dagen en we hebben hier gebruik van gemaakt. We organiseren jaarlijks een huifkartocht met alle deelnemers, langs het buitengebied en natuurgebied van Lemele. De heide staat nog net in bloei op de Lemelerberg en dit zorgt voor prachtige plaatjes, er gaat muziek mee en er wordt gezongen en genoten van de omgeving. Een enorm gezellig uitje voor de deelnemers. Onderweg wordt er een glaasje fris gedronken en gekletst over de omgeving en de herinneringen die een ieder hier heeft. Een activiteit die elk jaar weer gewaardeerd wordt door de deelnemers.

Het mooie zonnige weer maakt plaats voor koudere dagen. Tijd om weer voor activiteiten te kiezen waar we droog en warm kunnen verblijven. Mocht de zon zich nog laten zien dan gaan we natuurlijk graag naar buiten, wat dit jaar overigens nog lang aan de orde was. Zelfs in november werd er nog in het levensbos op de berg gewandeld vanwege het mooie herfstweer. Genieten van de natuur die zo prachtig kleurrijk is in de herfst. Deze mooie maand was nog een cadeautje voor ons en de deelnemers.

De december maand is bij ons altijd een feestje! Alles staat in het teken van de feestdagen samen beleven en vieren. De boel wordt gezamenlijk versierd binnen zodat we allemaal in de stemming komen. De feestdagen worden uitgebreid gevierd met z'n allen. We organiseren elk jaar een sinterklaasviering, kerstdiner en een oudjaarsviering. Tijdens de sinterklaasviering komt er een

sinterklaas langs die over elke deelnemer een kort grappig gedichtje verteld en worden er wat collega's in het zonnetje gezet middels een leuk gedicht. Er wordt gezongen, gegeten, gedronken en natuurlijk cadeautjes uitgedapt. Elke deelnemer is welkom op deze middag.

Het kerstdiner is het hoogtepunt van deze feestelijke maand! Alle deelnemers worden uitgenodigd met hun partner/mantelzorger bij Zaal Reimink in Lemelerveld. We krijgen een heerlijk diner voorgeschoteld waar we allemaal van genieten onder muzikale begeleiding. Echt een fantastische middag. Het jaar sluiten we af met een oudjaarsviering, waar oliebollen worden gegeten en we krijgen bezoek van het shantykoor.

Het was een geslaagd jaar! Samen met onze medewerkers, vrijwilligers en deelnemers kijken we positief terug. We hebben leuke dingen gedaan, gelachen en veel mensen ondersteund op een passende wijze. Zowel deelnemers als mantelzorgers.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Afgelopen jaar zijn we qua zorgaanbod hetzelfde gebleven.

Dit jaar stond er op het gebied van aanbestedingen weer een procedure op de planning met de gemeente Ommen, deze hebben we goed doorlopen en we hebben weer een raamovereenkomst kunnen tekenen in 2025.

De overname is in februari volledig doorgevoerd, we zijn bij de notaris geweest en het bedrijf staat nu op naam van Marlon en Tamar. Klaas en Herma helpen nog wel mee, zo onderhoudt Klaas nog de stallen en het bedrijventerrein en helpt Herma nog 2 dagen mee op de groep.

Alle verbouwingen zijn afgerond die op de planning stonden. Het kantoor, biljartruimte, de rustruimte en de nieuwe ontvangstruimte zijn allemaal klaar voor gebruik. We zien dit als een stap in de goede richting voor de professionalisering van onze voorzieningen, en zijn zeer tevreden met het resultaat.

We hebben dit jaar natuurlijk weer wat bezoeken gehad van verschillende instanties waar wij contact mee hebben en/of mee werken. Het jaarlijks bezoek van coöperatie boer en zorg is voorbij gekomen en we hebben hier wat mooie feedback van ontvangen. Deze feedback ging voornamelijk over de rapportages en de zorgplannen. We kregen terug dat de rapportages die wij aanleveren wat specifiekere mogen, dus meer op de doelen rapporteren vanuit de zorgplannen. Ze waren in orde maar er is verbetering mogelijk. Nog een punt waren de zorgplannen, hierbij geldt hetzelfde. De zorgplannen kunnen meer gepersonaliseerd worden. We hebben een doelgroep waar veel gemeenschappelijke doelen ontstaan plus dat de doelen voornamelijk gaan over het onderhouden in plaats van echt nieuwe acties of doelen ontwikkelen. Het is belangrijk dat we hier wel kritisch op blijven per deelnemer. Het is prettig dat we feedback hierop krijgen en er dus even weer goed bewust van worden. We hebben het rapporteren met de collega's besproken en vermeld dat we hier in moeten verbeteren en er uitgebreider moet worden gerapporteerd.

De organisatie zorgaccent is langs gekomen om de zaken weer door te nemen en we merken dat het contact met deze organisatie eigenlijk van 2 kanten nog steeds goed verloopt. Beide partijen zijn tevreden en er is dus ook weer een nieuw contract ondertekend.

In oktober afgelopen jaar hebben we 2 werknemers van een andere zorgboerderij op bezoek gehad om een dagje mee te lopen. Voor die tijd hebben wij gevraagd of zij opgemerkte dingen aan ons willen melden. Dit is verlopen volgens afspraak, wij hebben van hen de volgende feedback gekregen; ze vonden het erg leuk en bijzonder dat wij met de bussen overal naar toe kunnen en hierdoor ook echt een uitje hebben voor de deelnemers. De tips die zij gaven zaten vooral in de werkverdeling. Marlon en Tamar zijn het vaste gezicht voor instanties van buitenaf, maar qua taken zouden ze wat meer bij de collega's kunnen neerleggen. Denk aan: zorgplannen, rapportages in de juiste systemen zetten etc. Het zou handiger zijn als alle informatie meer over de collega's verdeelt is. Voor ons sluit dit mooi aan voor het doel voor het komend jaar namelijk de taakverdeling onder de collega's.

Tevens is de dierenarts geweest voor het zoönosen keurmerk en ook dit is weer afgegeven.

Komend jaar krijgen wij een audit, hiervoor moeten wij nog toestemming vragen van het personeel en deelnemers dat hun dossiers mogen worden gebruikt voor inzage. Voor dat de audit er is gaan wij aan de slag met de werkbeschrijving, om ervoor te zorgen dat deze ook weer up to date is.

2.3 Algemene conclusies

We hebben dit jaar weer veel dingen meegemaakt waar we van kunnen leren en waar we mee verder kunnen voor het komende jaar. De doelen die wij vorig jaar hebben opgesteld zijn behaald met tevredenheid. Denk aan verbouwing en overname.

Wat betreft de zorg zijn we nog steeds erg tevreden met hoe het gaat en willen vooral zorgen dat dit zo blijft. Aangezien wij uit de feedback momenten met deelnemers en mantelzorgers ook dit jaar weer positieve berichten hebben gehoord kunnen wij ervan uit gaan dat de kwaliteit van de zorg die wij leveren op niveau is. Het is belangrijk dat we verschillende instanties op bezoek krijgen voor een kijkje achter de schermen zodat we ook vanuit andere instanties die bevestiging krijgen, of juist tips om verder mee te kunnen.

Door te werken met de kwaliteitscyclus van 'Kwaliteit laat je zien' blijf je alert op het toepassen van die kwaliteit. Normen die aangepast worden, wetswijzigingen die plaats vinden, maar ook de jaarlijks terugkerende items zijn van belang. Door het alledaagse werk kan je dit snel over het hoofd zien. Dankzij de kwaliteitscyclus gaan we er mee aan de slag en blijven we alert.

Wat er uit springt om mee aan de slag te gaan zijn de werkbeschrijvingen, hiermee hopen we dan ook de kwaliteit in zijn totaliteit te verbeteren.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Gasthoeve de Zonnebloem biedt dagbesteding aan de doelgroep ouderen die te maken hebben met psychische en/of somatische problematiek. Zij hebben ondersteuning nodig bij:

- Zelfredzaamheid
- Geheugen en oriëntatie (dementerende ouderen)
- Bewegen en verplaatsen
- Lichamelijke verzorging
- Psychisch functioneren

Onze deelnemers hebben verschillende aandoeningen, hieronder een lijstje met voorbeelden:

- Dementie
- Parkinson
- NAH
- Alzheimer
- Vasculaire dementie
- Ziekte van Pick
- Lewy Body dementie
- Depressie

De jongste deelnemer die wij op dit moment hebben is 67, de oudste is 93. De meeste deelnemers wonen nog thuis, alleen of met een partner/mantelzorger. Vaak worden zij ondersteunt door mantelzorgers.

Door middel van de dagbesteding hebben zij een nuttige dag invulling, structuur, ritme in de dagen en wordt de mantelzorger waar nodig ontlast.

De zorg wordt geleverd vanuit de WMO, WLZ of PGB. Deelnemers krijgen hier groepsbegeleiding. Op basis van wat zij hier nodig hebben en de zorgzwaarte hanteren wij hier 1 op 4 of 1 op 6 begeleiding. Wij merken ook dat dit een prima uitgangspunt is voor de deelnemers en hier goed op gereageerd wordt. 1 op 1 begeleiding wordt alleen geboden in geval van nood om iets tijdelijk te overbruggen. Dit kan ook alleen maar wanneer het de groep niet negatief beïnvloed.

Op het moment dat de deelnemers hier vertrekken is dit vaak wanneer zij gaan verhuizen naar een verzorgingstehuis die zelf dagbesteding biedt, of wanneer zij komen te overlijden. Het grote gros van de deelnemers komt gemiddeld tussen de 1 en 3 dagen in de week, dit is uiteraard zeer uiteenlopend.

Aantal deelnemers :

47 unieke cliënten in zorg voor 01-01-25

46 unieke cliënten in zorg na 31-12-25

25 unieke cliënten in zorg gekomen tussen 01-01-25 en 31-12-25

26 unieke cliënten uit zorg gegaan tussen 01-01-25 en 31-12-25

9 van de 26 die uit zorg zijn gegaan zijn overleden.

15 van de 26 zijn opgenomen in een verzorgingstehuis.

2 hebben andere redenen waarom ze hier zijn gestopt.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Wij specialiseren en richten ons op deelnemers vanaf 65+ tot 100+ jaar. Deze mensen komen bij ons met een reden. Zij hebben behoefte aan structuur, een zinvolle dag invulling of ze komen hier voor andere diverse ondersteuningsvragen. Dit zijn eigenlijk doelen en zorgvragen waar over het algemeen weinig aan veranderd. Het blijft natuurlijk een persoonlijke hulpvraag. De een heeft genoeg aan 1 dag in de week en de ander heeft er echt 4 nodig. We merken echter wel dat we meer deelnemers met geestelijke klachten krijgen bij ons op de dagbesteding, deze deelnemers vragen meer om persoonlijke begeleiding/tijd. Hier proberen we tegenwoordig meer rekening mee te houden, aangezien wij voornamelijk groepsbegeleiding verzorgen is dit een puntje van aandacht. Met de desbetreffende deelnemers hebben wij het hier ook over gehad, om te bespreken hoe we dit het beste kunnen oplossen. Maar de algemene doelen blijven redelijk hetzelfde onder onze deelnemers.

Door middel van dagbesteding proberen wij deze mensen uit de dagelijkse sleur te halen, structuur aan te brengen, invulling aan de dagen en de mantelzorgers te ontlasten.

Een dagje eruit, onder de mensen zijn en er toe doen! We bieden onze deelnemers letterlijk en figuurlijk de ruimte, zodat ze zich thuis voelen, zich ontplooiën en tot hun recht komen en daardoor langer zelfredzaam zijn. Het doel van de dagactiviteiten is om de zelfredzaamheid te bevorderen, te behouden of te compenseren.

Even een rondje over het erf, een blik werpen in de stal. De belevenis tuin in en kletsen over de moestuin en de mooie bloemen die er staan. Lekker met zijn allen op het terras zitten en het uitzicht op de Lemelerberg bewonderen. De dieren die hier allemaal zijn aandacht geven, de hond aan je zijde. Het zijn de kleine dingen hier die het speciaal maar ook zo gewoon maken. Daardoor voelt het als een thuis voor de deelnemers.

We merken dat de deelnemers er graag op uit gaan, een rondje touren, een bezoekje aan de winkel, een wandeling of een fietstocht met onze duo-fiets of bakfiets. Naar buiten en een andere wereld in stappen. Juist omdat ze thuis vaak een kleine wereld hebben.

De deelnemers zijn hier vrij om te doen wat ze willen of waar ze op dat moment behoefte aan hebben, het motto 'niets moet, alles mag' staat hier hoog in het vaandel. Het is een mooie combinatie tussen vrijheid en persoonlijke aandacht, hierdoor is het echt zorg op maat.

Wij denken ook dat de zorg die wij hier bieden perfect aansluit bij onze doelgroep, en er geluisterd wordt naar wat onze deelnemer wil en wij dit over het algemeen ook kunnen aanbieden.

3.3 Personeel

Het afgelopen jaar hebben er een aantal wijzigingen bij ons in het team plaatsgevonden.

Doordat een medewerker langdurig ziek was hebben we een extra medewerker aangenomen om de uren op te vullen. Zij is een oud stagiaire en heeft hier tijdens haar studie al een aantal jaar vakantie werk gedaan, en dus bekend bij ons bedrijf. Een ideale oplossing voor ons. Haar contract loopt af in januari 2026.

Er hebben ook een aantal contract verlengingen plaats gevonden, met onze administratief medewerker en een van onze groepsbegeleiders. Over beide medewerkers zijn wij erg positief en tevreden. Dit was wederzijds en kwam ook naar voren in de functionering gesprekken, de administratief medewerker heeft een vast contract gekregen en het contract van een groepsbegeleider is weer verlengd met een jaar.

Met al onze medewerkers hebben we een functionering gesprekken gehouden, hiervan wordt een verslag gemaakt en toegevoegd aan hun dossier. Tijdens deze gesprekken kunnen zij aangeven of er dingen zijn waar ze tegen aan lopen binnen het bedrijf of hun werkzaamheden. Dit jaar kwam er naar voren uit dat het personeel tevreden is over de samenwerking en hun taken. Het team voelt als hecht en staat voor elkaar klaar. Zowel op werkgebied als in privé.

Mochten er bijzonderheden uit deze gesprekken komen dan wordt hier naar geluisterd en wordt dit besproken zodat we samen met de desbetreffende collega tot een oplossing kunnen komen die voor beide goed voelt. Zodat iedereen positief terugkijkt op dit moment.

3.4 Stagiairs

De begeleiding van de stagiairs wordt opgepakt door 2 van onze medewerkers, zij hebben het geschikte niveau om de stagiairs te begeleiden en werken op de groep ook veel samen met de stagiairs. Dit maakt dat wij deze medewerkers hebben gekozen.

Wij hebben ruimte voor 2 stagiairs per dag, qua niveau zijn hier verschillende mogelijkheden door de uiteenlopende taken die wij hier hebben. We hebben ook af en toe studenten die hier komen voor maatschappelijke stages.

De stagiaires kijken en draaien mee op de groep, afhankelijk van hun niveau en in welk schooljaar krijgen zij bepaalde taken aangewezen. Zij dragen echter nooit de eindverantwoordelijkheid, er is ten allen tijde een begeleider in de buurt die de verantwoordelijkheid draagt. De stagiairs assisteren dus voornamelijk de begeleiders en kijken mee.

Stagiaires tot en met juni 2025:

1. MBO- Deltion College – Laatste jaar Sociaal Werker n4 – 3 dagen in de week.
2. MBO- Deltion College – 1^e jaar Sociaal Werker n4 – 2 dagen in de week.

Stagiaires vanaf september tot en met december 2025:

1. MBO- Landstede – 2^e jaar Sociaal werker n4 – 3 dagen in de week.
2. MBO – Landstede – 2^e jaar Zorgboerderij (Werkbegeleider zorgboerderij) n4- 2 dagen in de week.
3. MBO – Landstede – 1^e jaar Zorgboerderij (Werkbegeleider zorgboerderij) n3 – 2 dagen in de week.
4. HBO – Windesheim – 1^e jaar Social Work – 1,5 dag in de week.

Wij hebben 1x in de maand een feedbackgesprekje met de stagiaires, tijdens dit gesprek wordt de vooruitgang besproken en hun ervaringen bij ons op de boerderij. Vaak komt er naar voren dat ze de boerderij een fijne stage plek vinden, de sfeer voelt prettig en ze durven hun vragen te stellen. Door die veilige sfeer zien we dat de stagiairs ook groeien en de beste versie van zichzelf kunnen zijn.

De stagiairs hebben een boekje met feedbackformulieren liggen waar de werknemers wat in kunnen schrijven als ze wat opvallends zijn tegen gekomen gedurende de dag. Zo houden we de lijstjes kort en kan elke collega feedback geven aan de stagiaire als ze daar de behoefte voor voelen.

We hebben van de stagiaires dit jaar wel feedback terug gekregen vanuit de stagiaires waar we volgend jaar rekening mee kunnen houden. De stagiaires vinden het jammer dat ze niet aan onze algemene groepsapp deelnemen. Op deze app worden algemene nieuwtjes of praktische zaken gedeeld, vaak weten de stagiaires hier dan niks van en kan hen soms wat informatie ontgaan.

Dit zelfde geldt voor de informatie die wij bespreken in de vergaderingen, de stagiaires zijn vaak niet aanwezig bij de vergaderingen. Hier hebben wij bewust voor gekozen omdat wij tijdens deze vergaderingen de voortgang van de stagiaires bespreken. Wij kregen van de stagiaires terug dat ze het jammer vinden hier niet bij te mogen zijn omdat ze er wel wat van kunnen opsteken. Ze krijgen mee hoe het vergaderen dan gaat binnen de organisatie plus dat wij casussen bespreken, hier kunnen ze natuurlijk al helemaal wat van leren. Voor het volgende jaar gaan wij erover nadenken hoe we dit beter kunnen inrichten voor de stagiaires. Als er bijvoorbeeld casuïstiek wordt behandeld, of een gastspreker komt kunnen we ze uitnodigen. Dit is voor ons een mooie les, we zijn blij dat ze het aangeven.

Acties

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

3.5 Vrijwilligers

Vrijwilligers

Dit jaar zijn er wel wat wijzigingen geweest op het gebied van vrijwilligers. 1 vrijwilliger is rond de zomerperiode gestopt bij ons omdat haar keuze was gevallen op ander vrijwilligers werk dichterbij haar woonplaats. Deze vrijwilliger deed voornamelijk ondersteunen bij activiteiten en koffie schenken. Tijdens de zomerperiode hebben we ook voor tijdelijk een extra vrijwillige chauffeur binnen ons team geïntroduceerd. Zij heeft ons erg geholpen in de zomerperiode. Aan het einde van het jaar is een vrijwilliger gestopt die al 14 jaar bij ons kwam. We hebben haar een waardig moment van afsluiting gegeven bij het kerstdiner.

Voor de rest is het vrijwilligers team onveranderd gebleven, het team met vrijwilligers bestaat momenteel uit 5 vrijwilligers die met elkaar zo'n 20 uur maken. Ze ondersteunen voornamelijk bij het vervoer van de deelnemers. Ze rijden op de bus en halen de mensen op en brengen ze weer thuis. Ze blijven dan nog gezellig bij het koffie moment en helpen met koffie schenken. Op deze manier horen de vrijwilligers echt bij het team en leren de deelnemers de vrijwilligers ook goed kennen. De vrijwilligers helpen niet met de zorgtaken, hiervoor schakelen de vrijwilligers waar nodig ons vaste personeel in.

Elke vrijwilliger heeft zijn of haar eigen dag of dagdelen. Op deze manier zien de deelnemers ook vaak dezelfde gezichten die hun ophaalt of begeleidt, dit zorgt voor een vertrouwd gevoel. Ondanks dat iedereen een eigen dag heeft, staan ze voor iedereen klaar. Als er iemand ziek of op vakantie is wordt er vaak aangeboden door andere vrijwilligers dat ze willen helpen met het vervoer. Wij zijn er erg dankbaar voor dat er zoveel mensen zijn die ons en de deelnemers willen ondersteunen met hun tijd en energie.

Met elke vrijwilliger hebben we dit jaar een evaluatie gesprek gevoerd, hiervan is een verslag gemaakt en is ondertekend. Deze voegen we toe aan hun dossier. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat ze blij en tevreden zijn over Gasthoeve de zonnebloem. Ze voelen zich op hun plek en gewaardeerd.

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

We hebben ook dit jaar weer veel gesprekken gehouden met onze collega's, vrijwilligers en stagiaires. Hieruit kunnen wij concluderen dat velen zich op hun plek voelen hier, het team is hecht en iedereen voelt dit ook zo. Dit maakt dat het een fijne en veilige plek is voor iedereen, dit geven wij ook door aan onze deelnemers. De sfeer die hier hangt is hetgeen wat het zo bijzonder maakt, dit kunnen wij alleen bieden door ons fijne en sfeervolle team. Iedereen is gelijkwaardig en ervaart dit ook zo.

In het voorjaar organiseren we standaard een personeelsuitje, we verzinnen een leuke activiteit en sluiten steevast af met wat lekkers eten en drinken. Dit jaar zijn we naar een outdoor escape room geweest in Ommen, naderhand terug naar de boerderij waar we de barbecue aangestoken hebben. Later op de avond hebben we nog in teams een potje hitster gespeeld, al met al een gezellige middag en avond waar we met veel plezier op terug kijken. Het team heeft het ook op zo'n dag erg fijn en gezellig met elkaar, dan wordt de saamhorigheid weer extra benadrukt.

We zijn erg blij en tevreden over onze collega's, we ervaren ons personeel als bekwaam genoeg om hun werk uit te voeren door hun behaalde diploma's en werkervaring zijn zij stuk voor stuk collega's die hun verantwoordelijkheid nemen en weten wat er van hun verwacht wordt. De deelnemers zijn ook erg tevreden over het personeel, dat kwam ook weer naar voren tijdens het tevredenheidsonderzoek dat wij doen.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Dit jaar hebben we ook weer ons best gedaan om verschillende doelen en ontwikkelingen te behalen.

Tijdens de teamvergaderingen dit jaar hebben we ons meer verdiept in verschillende ziektebeelden en situaties die bij ons op de zorgboerderij kunnen voorkomen. Zoals vorig jaar op de actie lijst is gekomen was dat voornamelijk kennis rondom parkinson en verslikingsgevaar. Wij hebben een collega gevraagd die erg deskundig is op dit gebied, door jaren ervaring te hebben opgedaan in verschillende verzorgingstehuizen. Zij heeft ons veel verteld, uitgelegd en op papier gezet. Hier hebben we allemaal veel van opgestoken. Fijn om dit gezamenlijk te doen zodat iedereen dezelfde informatie tot zich krijgt en we dan praktijkvoorbeelden kunnen bespreken, dit was voor ons team erg leerzaam.

Vorig jaar heeft elk personeelslid een competentie test gedaan, en daarnaast hebben we elk personeelslid een 360 graden feedback formulier laten invullen. 1 formulier over jezelf, 1 formulier over een collega met wie je nauw samen werkt en over een collega die iets verder van je af staat.

Dit hebben we gedaan zodat wij beter konden inschatten wat ons personeel nog aan kennis of vaardigheden mist, zodat wij hier iets mee kunnen. Zo ontwikkelen wij ons personeel op een passende wijze. Hier zijn wij dit jaar dus mee verder gegaan. De uitslagen van deze testen en formulieren hebben wij voor iedereen individueel samen gevat en naast elkaar gelegd. Tijdens de functioneringsgesprekken hebben wij dit besproken met de desbetreffende collega. Wij hebben collega's e-learnings en webinars aangeboden die ze konden volgen om wat kennis en ontwikkeling te creëren.

Een aantal collega's hebben de webinar 'medicatie veiligheid' afgerond. Dit omdat we merken dat er steeds meer medicatie bij komt tegenwoordig en aan aantal collega's hier de laatste jaren niet meer over bijgeschoold zijn. Middels deze webinar willen we ons personeel een vertrouwder gevoel rondom medicatie geven en ze ook een kans om hier over bij te leren. Het is immers een belangrijk aspect in ons werkveld.

Het komende jaar gaan we verder met E-learning's.

Marlon heeft een scholing biodiversiteit op het erf gevolgd, om te oriënteren of wij hier nog wat van kunnen toepassen op ons erf. De conclusie was dat wij al heel veel dingen op de juiste manier aanpakken volgens de scholing, denk aan ; een insectenhotel, veel wildbloemen rondom de belevenistuin en s 'nachts is het erf donker voor de nachtdieren. Een mooie toevoeging zou zijn dat we nog een paar egelkastjes neerzetten op het erf. We zijn van plan om dit samen met de deelnemers te gaan maken volgend jaar. Op deze manier wordt de biodiversiteit op het erf verbeterd en hebben we gelijk een leuk project om samen met de deelnemers aan te pakken.

Marlon heeft de cursus wet zorg en dwang afgerond.

We hebben de jaarlijkse BHV cursus ook gehad met alle collega's.

De doelen die wij vorig jaar gesteld hadden, hebben wij grotendeels kunnen uitvoeren. Echter hebben wij niet alles kunnen bewerkstelligen. We wilden meer aan de slag met de E-learnings en sprekers bij de vergaderingen. Nu was het helaas zo dat we te maken hebben gehad met veel ziekte waardoor wij meer van ons personeel hebben gevraagd dan gebruikelijk, dit is de reden dat er minder ruimte overbleef voor scholing.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Nadat we onze competentie testen hebben doorgenomen en bekeken hebben zijn we tot de conclusie gekomen dat wij eigenlijk qua personeel en competenties heel erg tevreden zijn. Het personeel is bekwaam genoeg en heeft kennis voldoende om de groep op de juiste manier te begeleiden. Wij denken dat het scholingsplan bij ons dan ook voornamelijk moet draaien om het onderhouden en bijspijkeren van onze bestaande kennis binnen het team.

De bedoeling is om dit jaar 4 teamvergaderingen te houden (waarvan 1x BHV). Tijdens deze vergaderingen gaan wij thema's behandelen waar we ons personeel mee kunnen ontwikkelen.

Wij merken dat er steeds meer mensen vanuit de GGZ bij ons komen op de dagbesteding, dit is duidelijk andere problematiek dan wij gewend zijn. Ons personeel geeft dan ook regelmatig aan dat het lastig is om hier de juiste passende begeleiding toe te passen, omdat wij hier gewoon simpelweg minder ervaring in hebben. Het ziektebeeld wat wij hier tegenwoordig vaker voorbij zien komen is depressie, deze problematiek vergt een andere aanpak of begeleiding. Dit geeft ons automatisch een mooi leerdoel om mee aan de slag te gaan. We gaan de collega's motiveren om E-learnings betreft psychische zorg te volgen, zodat ze meer achtergrond informatie krijgen en de kern van deze problematiek beter kunnen begrijpen. Als aanvulling zullen wij een gastspreker/ervaringsdeskundige uitnodigen om ervaringen te delen en tips te geven over de begeleiding van deze deelnemers. We hopen hiermee ons personeel de nodige handvaten te geven zodat ze zich zelfverzekerder voelen tijdens het begeleiden, en vanuit de juiste hoek de begeleiding kunnen toepassen. We zullen deze casussen tijdens de vergaderingen ook extra aandacht geven, om hier goed op te reflecteren. Juist omdat dit iets van de laatste jaren is en een doelgroep is die steeds meer groeit.

Een ander thema waar wij mee aan de slag gaan is het rapporteren, wij merken dat het nog steeds lastig is voor ons personeel om efficiënt en kwalitatief goed te rapporteren. Wij willen dit graag verbeteren, en hier wat meer aandacht aan besteden. Dit gaan we doen door tijdens 1 van de vergaderingen hier uitgebreid de tijd voor te nemen. Tamar en Marlon zullen hierbij informeren en begeleiden zodat we het allemaal goed onder de knie krijgen, en hier ook 1 lijn in wordt getrokken.

Acties

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

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Wij vinden dat wij in de kern de juiste kennis en ervaring in huis hebben onder onze collega's. Onze ervaring is dat de collega's dit zelf ook vinden. Het is dus bij ons voornamelijk gericht op het onderhouden van deze kennis en bepaalde onderwerpen waar wij in kunnen specialiseren. Dit gaan wij doen wij door goed te reflecteren op ons handelen tijdens de vergaderingen waar we altijd een stukje casuïstiek doen. Door dat we hier op reflecteren kunnen we alert zijn als we het gevoel hebben dat we kennis missen. Mocht dit het geval zijn springen we hierop in. Dit zal vooral middels een e-learning, webinar of gastspreker zijn. Wij geloven dat de juiste basis staat, maar het kan geen kwaad om nieuwe kennis op te doen en bij de tijd te blijven. Dit is een onderwerp wat eigenlijk nooit stil staat. Maar bij ons bedrijf gaat het voornamelijk om bijspijkeren, we verwachten niet dat wij een geheel nieuwe weg in zullen slaan qua scholing personeel.

Elk jaar wordt dit onderwerp ook besproken tijdens de functioneringsgesprekken met onze collega's, zij hebben dan ook een moment om ons op de hoogte te stellen van hun wensen betreft extra scholing. Hier komt eigenlijk weinig nieuws uit, ze geven wel aan graag mee te willen bewegen als dat nodig is. Dit is dan in praktijk vaak een e-learning of webinar. Het personeel voelt zich vertrouwd en bekwaam genoeg met de kennis die ze nu hebben.

Op deze manier schatten wij in dat we het juiste niveau van scholing en kennis behouden.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Wanneer een deelnemer start, zorgen we ervoor dat er binnen 2 maanden een zorgplan klaar ligt voor deze deelnemer. We stellen doelen op die we samen met de deelnemer en partner/mantelzorger bespreken. Aan de hand van deze doelen gaan wij de deelnemer begeleiden. De doelen staan centraal tijdens de periode dat de deelnemer bij ons is. We houden minimaal één keer per jaar een evaluatie gesprek met onze deelnemers. De deelnemers vanuit de WLZ indicatie krijgen nog een extra evaluatie moment aangeboden, men heeft hier niet altijd behoefte aan. Mocht de situatie van een deelnemer in korte tijd erg aan het veranderen zijn kan dit evaluatie moment naar voren worden geschoven.

Wij werken op de boerderij met het Elektronisch Cliënten Dossier; Zilliz. Dit dossier zorgt voor meer overzicht. Zowel bij de collega's als bij ons. Wij krijgen vanuit dit systeem een melding dat er een evaluatiemoment aankomt. Op basis hiervan kunnen wij weer een moment inplannen. In dit systeem kunnen we per deelnemer rapporteren, en kunnen wij op de doelen van de deelnemers rapporteren. Zo kunnen we ook bijhouden of de doelen behaald worden en of de doelen nog van kracht zijn voor de deelnemer. Zo niet, kunnen wij deze dan aanpassen in het zorgplan. Deze doelgroep is een doelgroep waarin de doelen voornamelijk gebaseerd zijn op het onderhouden van bepaalde vaardigheden, en het ontlasten van de mantelzorger. Er worden geen grote doelen opgesteld omdat dit onrealistisch is, simpel weg niet haalbaar.

Wij benaderen de mantelzorgers ook voor een evaluatie moment. Wij hebben ervaren dat het voor de meeste genoeg is om het telefonisch door te geven. Ze krijgen de mogelijkheid om langs te komen voor een evaluatie maar vaak is dat niet nodig volgens de mantelzorgers.

Met de deelnemers hebben we een fysiek gesprek hier op de dagbesteding. Tijdens dit gesprek bespreken we de doelen en vragen we hoe de deelnemer de begeleiding hierop ervaart. De geleverde zorg wordt besproken en we vragen of ze graag dingen anders willen zien. We vragen wat ze leuk vinden om te doen en of er dingen zijn die ze missen in ons aanbod. Dit wordt allemaal genoteerd en hiervan komt een verslag, dit wordt ondertekend en wel in het Zilliz dossier toegevoegd.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Wat wij vaak terug krijgen is dat de deelnemers de evaluatie als prettig en laagdrempelig ervaren, maar dat ze ook eerder durven komen als dingen niet naar wens verlopen. Wij zijn blij dat deelnemer zich hier vrij en thuis voelt om dit te doen. De persoonlijke doelen worden vaak behaald, door middel van het rapportage systeem kunnen de collega's dit namelijk nauwlettend in de gaten houden. Er wordt geanticipeerd waar nodig, om de doelen te behalen.

Wat wij dit jaar in vergelijking met vorig jaar terug hebben gekregen van een aantal deelnemers die met psychische klachten kampen is dat ze af en toe het stukje 1 op 1 begeleiding missen. Omdat wij hier groepsbegeleiding bieden en te maken hebben met een groep van 18 tot 20 deelnemers per dag, is het soms moeilijk om veel individuele tijd en 1 op 1 aandacht aan iemand te geven. Wij merken dat meerdere deelnemers dit tegenwoordig nodig hebben. Wij hebben afgesproken met deze deelnemers dat ze alle begeleiding aan de mouw mogen trekken als zij hier de behoefte voor voelen, om dan even een momentje in te plannen voor die dag. Onderling met de begeleiding hebben we overlegd dat we deze deelnemers net even wat meer persoonlijke aandacht proberen te geven tussen de bedrijven door. Met deze maatregelen hopen wij dit op te lossen en de deelnemer te ondersteunen waar nodig en een luisterend oor te bieden. Mocht dit niet voldoende zijn dan kan per individu bekeken worden of de indicatie aangepast kan worden zodat er speciaal individuele begeleiding geboden kan worden.

Het contact en evaluatie moment met de mantelzorgers wordt ook als prettig ervaren, wij hebben geen klachten of meldingen gehad. Ze zijn tevreden en willen graag op dezelfde voet verder.

5.3 Inspraakmomenten

Het afgelopen jaar hebben wij 2 inspraakmomenten gehad. In april hebben wij 1 moment verdeeld over 2 dagen hier zodat alle deelnemers aan bod kwamen of de gelegenheid hadden. Het andere moment was tijdens het kerstdiner, dit is sowieso een super gelegenheid omdat hierbij vaak ook de mantelzorgers aanwezig zijn. Deze momenten doen wij op de boerderij tijdens de koffie, iedereen is dan in dezelfde ruimte. Wij lichten van tevoren de mantelzorgers ook in over dit moment zodat zij het thuis kunnen bespreken met de deelnemers. Dit doen we vaak telefonisch.

De onderwerpen die tijdens de inspraak momenten in april naar voren kwamen waren vragen rondom de zomervakantie, deze periode is natuurlijk altijd wat anders. Denk aan ; personeelwisselingen door vakantie. Dit kan voor de mantelzorgers en deelnemers een onzekere periode zijn. Doordat ze bijvoorbeeld door een andere chauffeur worden opgehaald of er net andere begeleiders die dag op de groep staan. Normaliter is daar redelijk veel vastigheid in namelijk. Gelukkig is het team klein en hebben we korte lijntjes dus zit er altijd wel een bekend gezicht tussen. Dit proberen we dan ook terug te geven aan de deelnemers om wat onzekerheid weg te nemen. Wat nog meer aan bod kwam was dat sommige mantelzorgers van deelnemers het fijn vinden om door middel van een schriftje op de hoogte gehouden willen worden. Voor de deelnemers die problemen met het korte termijn geheugen hebben is dit uiteraard een mooie oplossing. Zo kunnen ze thuis toch nog kletsen over wat diegene heeft meegemaakt op de dagbesteding.

Tijdens het kerstdiner was het 2^e inspraakmoment, ook hiervan waren de mantelzorgers wederom ingelicht. We kregen een aantal vragen over wat praktische zaken. Er was een deelnemer die wat specifieke dieetwensen had omdat hij vegetariër is. Hier kunnen we natuurlijk rekening mee houden. Wat dit jaar ook naar voren kwam is dat er soms nog al wat verwarrende situaties ontstaan omtrent de eigendommen van mensen die ze hier mee naar toe nemen. Denk aan ; jassen en petten. We geven altijd aan als de mensen hier komen dat ze hun spullen moeten markeren met hun eigen naam maar dit wordt vaak niet gedaan. We hebben hierover dus wederom weer een bericht over de deur uit gedaan, om verwarring in de toekomst te voorkomen.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De inspraak momenten worden altijd samengevat en in ons dossier bijgehouden. Wat over het algemeen naar voren komt is dat mensen heel erg tevreden zijn over de gang van zaken bij de boerderij. De meeste punten die ze benadrukken zijn praktische zaken, die over het algemeen makkelijk verholpen kunnen worden. Als er echt klachten zijn of andere informatieve vragen moeten worden beantwoord komen de mantelzorgers of deelnemers meestal gelijk al bij ons en wordt er overlegd. Ze ervaren de laagdrempeligheid in contact met ons en dit vinden wij een erg geruststellend gevoel.

De deelnemers zelf geven vaak weinig input, het komt voornamelijk van het thuisfront of mantelzorgers. Het is daarom ook goed dat die erbij betrokken worden.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Jaarlijks houden wij bij Gasthoeve de Zonnebloem een tevredenheidsonderzoek doormiddel een anonieme enquête. We gaan iedere deelnemers bij langs met een aantal vragen die ze mogen beantwoorden. Dit doen wij zodat we feedback kunnen verzamelen rechtstreeks vanaf de deelnemer en zij hun ervaringen kunnen delen met ons.

We vinden het belangrijk dat de deelnemers zich gehoord voelen en wij willen ook graag dat de mantelzorgers dit zo voelen. Daarom sturen wij ook elk jaar een enquête naar de mantelzorgers.

Deze enquête sturen wij digitaal naar alle mantelzorgers, deze worden ook anoniem ingevuld. We hebben dit jaar 45 enquêtes verstuurd en we hebben er 25 terug gekregen.

In de enquête hebben wij aan de deelnemers verschillende vragen gesteld over verschillende onderwerpen, de onderwerpen die aan bod kwamen waren : deskundigheid personeel, de activiteiten die we aanbieden, het vervoer, de sfeer, de voorzieningen en de warme maaltijd.

Voor de mantelzorgers was dit over het algemeen hetzelfde alleen hebben we aan de mantelzorgers ook vragen gesteld over het contact met de zorgboerderij. Wij zien dat we dit jaar wederom relatief weinig ingevulde enquêtes hebben ontvangen van de mantelzorgers, dit komt vaak omdat we er een aantal hebben die het al vaker in hebben gevuld en die vinden het op een gegeven moment niet meer nodig. We zien ook dat een aantal mantelzorgers het al vaak druk genoeg hebben en hier simpelweg geen tijd voor maken of hebben. Maar door het nauwe contact dat wij hebben met de mantelzorgers komen zij vaak al eerder als ze iets willen aankaarten of melden.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

De conclusie van de mantelzorgers is dat ze heel tevreden zijn over het personeel, ze ervaren dit als zeer vriendelijk en deskundig. Ze zijn blij met deze plek en vinden het een verademing dat ze even de handen vrij hebben en er voor hun partner/verwant gezorgd wordt.

We zien ook dat de tevredenheid over het vervoer een stuk omhoog is gegaan, vorig jaar was er wat moeilijkheid rondom het gecontracteerde vervoer van taxi Willemsen de koning. Dit jaar is dat erg verbeterd gelukkig, en hebben we hier weinig tot geen klachten over gehoord.

Het gemiddelde cijfer dat wij van de mantelzorgers hebben gekregen is een 9,1. Dit is dus het gemiddelde van 25 ingevulde enquêtes. We hebben 45 mantelzorgers een enquête gestuurd.

De conclusie die wij uit de uitslagen van de deelnemers kunnen halen is dat ze het toeren met de bus en het gezamenlijk eten het meest kunnen waarderen qua activiteiten. Wat nog meer naar boven kwam is dat ze algehele sfeer hier het geen is wat ze het meest omschrijven als het mooiste aan deze plek. “De goede sfeer maakt dat ik hier met plezier kom” is een mooie quote die wij terug zien bij de antwoorden. De activiteiten die er zijn worden als fijn en leuk ervaren. We zien een enkeling die graag wat meer variatie in de activiteiten wil zien, het is belangrijk dat wij dit terugkrijgen. We zijn er ons van bewust dat we gauw naar het vertrouwde grijpen, het is van belang om hier wat vaker bij stil te staan en wat meer creativiteit aan te brengen. Over het algemeen zijn wij en de deelnemers super tevreden, dit blijkt uit het eindcijfer wat een 8.4 bedraagt.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Het FOBO, formulier ongevallen bijna ongevallen is in 2025 een aantal keer ingevuld. Hieronder ga ik een overzichtje maken van wat er allemaal gebeurd is. De FOBO's worden ingevuld door het desbetreffende personeelslid die bij het (bijna) ongeval aanwezig was.

1. Een van de deelnemers is gevallen tijdens het wandelen buiten. Mevrouw kwam in de berm met haar rollator en werd daardoor wankel. Mevrouw viel op haar zij in het gras. De val werd gebroken door een andere deelnemer die naast haar liep in de berm, hierdoor ging het zachtjes. Mevrouw was een beetje geschrokken maar gaf aan nergens pijn te hebben, niet duizelig te zijn en mevrouw had geen lichamelijk letsel. We hebben haar met 2 begeleiders weer in de benen geholpen en daarna is ze in de rolstoel verder gegaan met de wandeling. Familie is op de hoogte gebracht. Na die tijd hebben we mevrouw beter in de gaten gehouden met wandelen zodat we hier eerder bij kunnen zijn als ze weer wankel op de benen is.
2. Tijdens het instappen in de bus is 1 deelnemer met haar scheenbeen tegen het opstapje van de bus gekomen. Hierdoor viel ze voorover de bus in, ze werd opgevangen door de zitting van de stoelen in de bus dus dit ging niet hard. Waarschijnlijk was mevrouw al vermoeid door het stukje wandelen en daardoor was ze minder alert tijdens het instappen. Mevrouw had een blauwe plek en bult op haar scheenbeen, deze hebben we naderhand gekoeld met een ice-pack. Verder had ze geen letsel omdat ze op de zitting terecht kwam met haar bovenlichaam. In de toekomst zullen wij alerter zijn bij het instappen van deze betreffende deelnemer. Familie is ingelicht.
3. Deelnemer is uit de bus gestapt en was toen aan het wachten op de rest van de deelnemers, met zijn rollator aan de hand. Meneer heeft parkinson en heeft daardoor soms last van het zogenoemde freezezen. Hij wou een stap maken en kwam niet weg door het freezezen, hierdoor maakte hij een stap achteruit waardoor hij in de berm kwam. Meneer raakte zijn balans kwijt en viel toen op zijn zij in de berm. Begeleiding was op dit moment nog bezig met andere deelnemers uit de bus halen, waardoor wij meneer niet konden opvangen. Meneer lag op zijn zij na de val, we hebben een kussen onder zijn hoofd gelegd en hem eerst even rustig laten worden. Meneer werd erg emotioneel door deze gebeurtenis. Nadat hij was gekalmeerd hebben we hem gevraagd om wat ledematen te bewegen en dit ging allemaal goed. We hebben hem met 2 begeleiders in de benen geholpen, toen hij stond gaf hij aan wat pijn in zijn bil te hebben. We hebben hem daarna in de rolstoel gezet voor de rest van de wandeling. In de middag bleek zijn bil wat blauw te zijn, deze hebben we ingesmeerd met arnica zalf. Meneer moeten we in het vervolg echt beter in de gaten houden omdat hij achteruit gaat, in de gaten houden waar hij loopt en of hij zeker weten met een rollator loopt. Familie is ingelicht zodat zij dit ook met thuiszorg kunnen bespreken.
4. Deelnemer is gevallen omdat hij met een rollator over een onverhard pad liep, hier lagen takken en daardoor raakte hij de balans kwijt. Meneer lag op zijn zij in het gras, meneer even op zijn rug laten liggen om hem te laten voelen of hij pijnklachten had. Hij gaf aan van niet, toen hebben we hem wat ledematen laten bewegen en dit ging allemaal vrij goed. Vervolgens hebben we hem met 3 personeelsleden in de benen geholpen. Meneer heeft toen even op het bankje gezeten en daarna heeft hij nog een stuk gelopen zonder enige moeite. Familie is ingelicht over dit voorval.

Uit deze voorvallen kunnen wij concluderen dat er gelukkig niks ernstigs is gebeurd tijdens de valpartijen. Het is wel belangrijk dat wij als personeel erg alert blijven op het valgevaar van onze deelnemers. We letten erop dat ze ondersteuning krijgen bij het lopen d.m.v. een rollator/stok, indien nodig begeleiden wij ze zelf waar nodig. Dit is iets wat elke dag van belang is en dus ook elke dag weer een aandachtspunt.

6.2 Medicatie

Incidenten die zijn voorgevallen betreft medicatie.

1. Deelnemer had een baxterzakje mee met de verkeerde datum, wij hadden daarom twijfels of we deze wel moesten verstrekken, we hebben toen contact opgenomen met het thuiszorgteam van deze betreffende deelnemer. Deze gaf aan dat wij het konden verstrekken aangezien mevrouw dagelijks dezelfde medicatie en dosering krijgt. Thuiszorg neemt dit verder over en zorgt dat mevrouw de medicatie weer op orde heeft.
2. Deelnemer had tijdelijk medicatie voor een zere rug, hier waren wij niet van de op de hoogte dus heeft meneer deze medicatie niet gehad en troffen wij deze later aan bij de persoonlijke spullen van meneer. Overleg gehad met zijn partner hierover en besproken dat ze voortaan ons zal informeren zodra er wijzigingen zijn over de medicatie van meneer. Zodat wij de juiste zorg kunnen blijven leveren op dit vlak.
3. Deelnemer was zijn medicatie vergeten, we hebben thuiszorg ingelicht en dit gemeld. Deze zorgen ervoor dat meneer voortaan alerter is op het meenemen van de medicatie, tevens hebben zij ervoor gezorgd dat meneer alsnog zijn medicatie kreeg bij thuiskomst. Dit is in overleg met de apotheek goedgekeurd.

Uit deze voorvallen kunnen wij concluderen dat wij erg alert zijn op het medicatiegebruik doordat wij in de ochtend de medicatie al vragen van de deelnemers, zij leveren dit bij ons in en zo kunnen wij het gelijk al checken. Mocht er iets niet kloppen nemen wij gelijk contact op met thuiszorg en/of mantelzorgers. Door deze korte lijnen worden deze problemen snel verholpen.

6.3 Agressie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

6.4 Ongewenste intimiteiten

We hebben 1 melding rondom dit onderwerp genoteerd dit jaar, de gebeurtenis ging als volgt.

De desbetreffende deelnemer heeft een stagiair benadert en een opmerking gemaakt die als aanstootgevend werd ervaren. De stagiair wist niet goed hoe ze moest reageren en is toen naar Marlon gekomen om dit te bespreken. Uit dit gesprek kwam naar voren dat dhr. een opmerking heeft gemaakt die hier niet passend is. Marlon is daarna het gesprek aan gegaan met deze deelnemer en deze gaf toe dit gezegd te hebben. Er is hem in het gesprek op een duidelijke maar ook absoluut vriendelijke manier meneer verteld dat wij deze uitspraken niet accepteren op onze zorgboerderij. Meneer reageerde vrij nuchter en gaf aan dat het niet de bedoeling was geweest om onze stagiair zo in verlegenheid te brengen en gaat hier in de toekomst rekening mee houden. Een dag later kwam meneer hier ook nog op terug met een opmerking dat de boodschap duidelijk was overgekomen. Wij achten het in dit geval ook niet nodig dat familie/mantelzorger hierover wordt geïnformeerd.

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

De conclusie die wij kunnen trekken uit deze meldingen is dat er dit jaar wederom geen uitzonderlijke dingen zijn gebeurd, de incidenten die voorgekomen zijn liggen in de lijn der verwachting met deze doelgroep. Hierdoor weten wij ook hoe deze voorvallen aan te vliegen. Nog beter zou zijn als we deze gebeurtenissen kunnen voorkomen, qua valincidenten zou dit zijn door nog alerter te zijn. Deze doelgroep heeft eenmaal een hoog risico op valgevaar, dit is en blijft aanwezig. Hier zijn we ons elke dag van bewust.

Op het gebied van medicatie concluderen wij dat we er erg secuur op zijn en er meestal op tijd bij zijn om dit aan te pakken of te verhelpen. De deelnemer is zelf verantwoordelijk voor zijn medicatie, maar wij nemen hier in onze controlerende functie wel serieus. Wanneer wij problemen signaleren kunnen wij aankloppen bij de juiste instanties of personen, denk aan de thuiszorg, huisarts of apotheek. We zijn hier goed mee in contact dus dat geeft een vertrouwd gevoel. Waar wij extra alert op kunnen zijn is dat wij bij het ophalen van de deelnemers thuis gelijk al vragen of ze hun medicatie mee hebben genomen in de tas. Zo kunnen we het vergeten van medicatie nog eerder tackelen.

Betreft de melding op het vlak van ongewenste intimiteiten, wij ontvangen hier een doelgroep met een bepaald ziektebeeld waar grenzen gaan vervagen. Wij zijn ons hier zeer bewust van en proberen dit ook van tevoren uit te leggen aan de stagiaires op het moment dat ze hier komen stage lopen. Wij begrijpen heel goed waar het vandaan kan komen bij de deelnemers maar wij laten dit absoluut niet zomaar gebeuren. Omdat wij de stagiaires van tevoren hierover inlichten, hopen wij dat dit een bespreekbaar onderwerp is, en dat is nu dus ook gebleken. We hebben de stagiair opgevangen en de deelnemer duidelijk gemaakt dat dit niet geaccepteerd wordt. Dus de situatie is hiermee opgelost voor nu, toch zullen wij deze deelnemer in de gaten houden op dit vlak. Het kan vaker gebeuren in de toekomst.

Het is handig dat we door deze ingevulde FOBO formulieren duidelijk inzage krijgen over onze incidenten, en bewustwording krijgen over wat er gebeurd. Ondanks dat je niet overal invloed op hebt doen wij erg ons best om het te voorkomen.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Bepaalde acties hebben wij wegens hoog ziekteverzuim helaas niet kunnen uitvoeren. Het voordeel van een actielijst is dat je er op tijd op geattendeerd wordt en hier je plannen op kunt aanpassen. De acties worden dan niet overgeslagen maar verplaatst naar het juiste moment. Komend jaar kunnen wij weer met deze acties aan de slag.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De focus voor de komende jaren ligt bij ons voornamelijk op het terugbrengen van de rust in onze organisatie en vanuit daar weer doelen stellen. We hebben de afgelopen jaren veel verandering gehad binnen de organisatie met de overname en verbouwing. Nu dat allemaal achter de rug is, kunnen we ons de komende jaren focussen op de stabiliteit binnen ons team en organisatie. We krijgen natuurlijk volgend jaar een nieuwe collega en de taakverdeling wordt verfijnd. Dus wij willen de tijd daarna vooral gebruiken om even op adem te komen en vanuit daar te bekijken of er nieuwe doelen naar boven komen. Wij denken dat wij deze rust even nodig hebben binnen de organisatie.

We hebben wel een paar thema's die we gaan onderzoeken en mogelijk gaan uitwerken de komende jaren. Dit betreft de volgende thema's; Wij willen onderzoeken of een indicatie loze dagbesteding bij ons past, tevens willen wij gaan onderzoeken hoe je een eigen stichting opzet. Dit omdat wij vele voordelen zien van beide onderwerpen.

Onze zorgboerderij biedt momenteel dagbesteding aan ouderen met een zorgindicatie vanuit de WMO en de WLZ. Wij zien in de praktijk dat de stap naar geïndiceerde dagbesteding voor veel ouderen en hun naasten groot is. Daarom willen wij in de komende vijf jaar onderzoeken of indicatie loze dagbesteding een waardevolle aanvulling kan zijn op ons huidige aanbod.

Met dit plan willen wij zorgvuldig onderzoeken of een laagdrempelige vorm van dagbesteding bijdraagt aan het welzijn van ouderen én een toevoeging vormt van onze bestaande zorgboerderij.

Waarom indicatie loze dagbesteding?

Verlaging van de drempel

Voor veel ouderen voelt het aanvragen van een indicatie als een officiële erkenning dat 'het niet meer zelfstandig gaat'. Dit kan gepaard gaan met schaamte, ontkenning of uitstelgedrag. Indicatie loze dagbesteding verlaagt deze drempel aanzienlijk.

Vertrouwdheid vóór de start van zorg

Wanneer op een later moment wél een Wmo- of Wlz-indicatie nodig blijkt, is de overgang kleiner. De locatie is dan al bekend, de gezichten zijn vertrouwd en de omgeving voelt veilig.

Preventieve werking

Door eerder in beeld te zijn, kunnen we sneller signaleren wanneer extra ondersteuning nodig is. Dit past binnen de bredere maatschappelijke beweging naar preventie en vroeg signalering.

Wij willen de komende jaren zorgvuldig in kaart brengen,

- Wat de doelgroep precies nodig heeft.
- Hoe financiering vorm kan krijgen.
- Wat de impact is op personeel en organisatie.
- Of het financieel en organisatorisch haalbaar is.
- Of het daadwerkelijk bijdraagt aan kwaliteit van leven.

Pas na dat wij al deze punten hebben onderzocht gaan wij bepalen of dit bij ons past en dit mogelijk is binnen ons bedrijf.

Naast het onderzoeken van indicatieloze dagbesteding willen wij in de komende vijf jaar verkennen of het oprichten van een Stichting Vrienden van onze zorgboerderij een waardevolle aanvulling kan zijn op onze organisatie. Een Stichting Vrienden heeft als doel het ondersteunen van de zorgboerderij bij activiteiten en investeringen die niet (volledig) vanuit WMO of WLZ financiering bekostigd kunnen worden.

Wat kan een stichting Vrienden van betekenen?

Aanvragen van subsidies en fondsen

Doordat een stichting een zelfstandige rechtspersoon is met een specifiek maatschappelijk doel, komen bepaalde fondsen sneller binnen bereik dan wanneer aanvragen rechtstreeks vanuit de zorgorganisatie worden gedaan.

Financieren van extra voorzieningen

De vriendenstichting kan bijdragen aan zaken die het welzijn vergroten, maar niet direct onder zorgfinanciering vallen, zoals:

- Aanschaf van een duo fiets.
- Realisatie van een beleeftuin of moestuinproject.
- Ontwikkeling van een ontmoetingsruimte.
- Aanschaf van aangepaste materialen.

Dit soort voorzieningen verhoogt de kwaliteit van leven van onze deelnemers en versterkt het karakter van de zorgboerderij als ontmoetingsplek.

Versterken van betrokkenheid uit de regio

Een vriendenstichting;

- Verbindt inwoners, ondernemers en vrijwilligers aan onze zorgboerderij
- Maakt donateurschap mogelijk
- Vergroot onze zichtbaarheid
- Hiermee wordt de zorgboerderij nog sterker verankerd in de lokale gemeenschap.

Het oprichten van een stichting vraagt om de nodige voorbereiding. In de komende vijf jaar willen wij onderzoeken:

- Hoe de rolverdeling tussen zorgboerderij en stichting helder blijft

- Welke administratieve en fiscale verplichtingen gelden
- Of er voldoende draagvlak is onder familie, vrijwilligers en lokale ondernemers
- Welke doelen en statuten passend zijn
- Of er bestuursleden beschikbaar zijn

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het komende jaar gaat er voor ons wel wat veranderen. Onze collega die al bij ons in dienst is vanaf het eerste uur gaat met pensioen in april. Met het gevolg dat wij in het begin van komend jaar bezig gaan met een sollicitatie procedure. Uit deze procedure zullen wij een nieuwe collega aannemen voor 2 dagen in de week. Wij vinden dit een belangrijk proces omdat wij een kleinschalig team zijn en wij het erg van belang vinden dat wij iemand aannemen die volledig past binnen ons team en de bedrijfsvisie. Iemand aannemen en juist inwerken vergt natuurlijk wat tijd en aandacht. Hier gaan we ons de eerste maanden van het jaar op focussen. Met als doel een frisse nieuwe aanwinst voor ons team binnen te halen, waar we nog jaren mee kunnen samenwerken.

Met de komst van een nieuwe collega plus de audit die eraan komt is het natuurlijk een mooi moment om de functie/werk beschrijvingen weer eens goed onder de loep te nemen. Hoe kunnen we alle werkzaamheden (zowel op kantoor als op de groep) goed verdelen? Welke collega wil welke taken op zich nemen? En hoe kunnen we bepaalde taken verbeteren of efficiënter maken? Nu Marlon en Tamar merken dat zij meer werk op het kantoor hebben willen we bepaalde taken uit handen geven aan het personeel. Dat kunnen hele praktische zaken zijn of taken die wat meer diepgang vragen van de collega's. We gaan ons verdiepen in welke taken er allemaal precies zijn en bij wie we ze kunnen neerleggen. Zodat we de werkdruk van het kantoor wellicht wat kunnen verlichten en tegelijkertijd collega's die wel wat meer verantwoordelijkheid willen dat ook daadwerkelijk kunnen aanbieden. Aan het eind van het jaar willen we dit allemaal duidelijk hebben en toegepast op de werkvloer.

In het begin van het nieuwe jaar gaan wij ook weg bij ons voormalig boekhoudkantoor, wij kiezen voor een kleinschaligere aanpak en een boekhouder die ons meer persoonlijke aandacht kan geven. Wij gaan er niet van uit dat dit voor veel veranderingen gaat zorgen maar het is fijn dat we straks korte lijntjes hebben met onze boekhouder. Daarnaast gaan wij ook overstappen naar een ander bedrijf wat onze salarisadministratie gaat doen. Wij willen op deze manier ook de salaris administratie goed verzorgd hebben.

Dit zijn de hoofdlijnen van wat wij denken waar we ons het komende jaar op gaan richten, buiten de doelstellingen om die wij elk jaar hebben. Het doel is om op dezelfde voet verder als dat we de afgelopen jaren hebben gedaan, dus ondanks de veranderingen doelgerichte zorg te blijven leveren aan onze deelnemers. Zodat deze nog net zo tevreden zijn als altijd. De basis die wij hebben ervaren wij als stabiel en dit willen wij graag voortzetten.

8.3 Plan van aanpak

Wij gaan aan begin van het nieuwe jaar beginnen met de werkbeschrijving, dit moet ook af zijn voor dat de audit er is. Aan de hand van dit gaan we ook beginnen met de taakverdeling, nadenken over welke taken we bij wie willen neerleggen en hoe dit te organiseren. Hierna ligt de focus op het terugbrengen van de rust binnen onze organisatie, na de bewogen jaren die we hebben gehad. Vanuit hier gaan we weer kijken op welk gebied we kunnen groeien, of wat we kunnen aanpakken de komende jaren. In eerste instantie gaan wij ons dus voornamelijk richten op de korte termijn doelen. De doelen voor de lange termijn moeten nog groeien en onderzocht worden.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Oudjaarsdag deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)

Evaluatie Stagiaire

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Evaluatie gesprekken, door het jaar heen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Kerstdiner deelnemers en vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 24-12-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)

Sinterklaas middag deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 05-12-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 05-12-2025 (Afgerond)

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 30-11-2025 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 30-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad. Hieruit zijn geen bijzonderheden naar voren gekomen

Inspraakmoment 2

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)

Onderzoeken behoefte werkoverleggen en scholing

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Bij collega's is geen behoefte tot opleidingen of cursussen, wel is men geïnteresseerd in kennis vergaren middels verdieping bij werkoverleggen. Dit wordt het komende jaar opgepakt.

Meld de verbouwing (wat bij de zorgboerderij hoort) aan het kwaliteitsbureau zodra deze is afgerond.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: De verbouwing heeft langer geduurd en is in begin het jaar 2026 pas afgerond.

Evaluatie vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 01-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle vrijwilligers hebben een evaluatie gesprek gehad, hier zijn geen bijzonderheden naar voren gekomen.

Actief feedback vragen nav 'de blik van buiten'.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 30-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Twee begeleiders van een andere zorgboerderij hebben een dag meegelopen binnen onze dagbesteding. Wij hebben hen gevraagd kritisch naar ons te kijken en feedback te geven op onze organisatie en de werkwijze. Dit is verwerkt in ons jaarverslag

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: BHV herhalingscursus is afgerond

Risico inventarisatie en Evaluatie

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 30-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Volgend jaar komt er weer iemand van Stigas langs om de RI&E af te nemen

Meld de overname via de regionale organisatie aan FLZ.

Geplande uitvoerdatum: 10-04-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-10-2025 (Afgerond)

Inspraak moment 1

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-05-2025 (Afgerond)

Jaarlijkse controle brandblussers en ehbo middelen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Brandblussers zijn gecontroleerd en één is vervangen, EHBO middelen zijn gecontroleerd en aangevuld

Opleidingsplan - stap 2 : onderzoeken welke competenties, kennis en vaardigheden nog missen binnen de zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is onderzocht wat we nog missen binnen de zorgboerderij, concrete vervolgstappen ontbreken nog wegens hoog ziekteverzuim in het jaar 2025. Dit wordt in 2026 weer opgepakt.

Jaarlijkse update van het zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 01-10-2025 (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): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 26-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: De laatste puntjes op de i zetten om zo het jaarverslag vloeiend en compleet te maken. Volgende week zal een collega het jaarverslag doorlezen, om zo eventuele over het hoofdgeziende schrijffouten te onderscheppen, waarnaar het jaarverslag zal worden ingediend.

Werkbeschrijving kljz bijwerken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: 14-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Werkbeschrijving bij langs gelopen en aangepast waar nodig.

Voortgang actielijst, openstaande acties

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): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Werkbeschrijving kljz bijwerken

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

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): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 23-04-2026, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. [Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 23-04-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

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: 29-04-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Communicatie omtrent teken en de ziekte van Lyme opstellen richting mantelzorgers en deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Inspraak moment 1

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Onderzoeken hoe erf te weren tegen onbevoegden, camera of opritverklikker. Privacywet meenemen in dit besluit.

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Per kwartaal voor hele jaar vergadering inplannen

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Risico inventarisatie en Evaluatie

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Instructie 'veilig werken met gevaarlijke stoffen' opstellen en medewerkers informeren. Aanschaffen persoonlijke beschermingsmiddelen.

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Brand/rookmelder installeren bij laadplek elektrische fietsen

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Bedrijfsreglement aanpassen, PAGO/PMO toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 30-07-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Noodplan en plattegronden aanpassen nieuwe indeling

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Welke taken verdelen bij welke collega's

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Onderzoeken hoe de vergadering in te richten zodat stagiairs kunnen aansluiten

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Opleidingsplan - stap 3: Opleidingsplan concretiseren; wat zijn de doelen, wat voor soort training, wie leiden we op, wanneer leiden we op, etc

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Evaluatie vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Jaarlijkse update van het zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Teambuilding nav toetreden nieuw teamlid

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Inspraakmoment 2

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Opleidingsplan - stap 4: Het tijdschema wordt opgesteld

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Scholingsplan - stap 5: Evalueren over afgelopen jaar, terugkoppelen en plan aanpassen voor volgend jaar.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Evaluatie gesprekken, door het jaar heen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Evaluatie Stagiaire

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

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): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

Jaarlijkse controle brandblussers en ehbo middelen

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2027
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)

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): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2026
Geldt voor locatie(s): Gasthoeve de Zonnebloem (1566)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026