

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Rondmeer (1790)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Rondmeer (1790)



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	8
3.1 Deelnemers	9
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
3.3 Personeel	10
3.4 Stagiairs	10
3.5 Vrijwilligers	11
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
4 Scholing en ontwikkeling	12
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
5 Terugkoppeling van deelnemers	15
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
5.3 Inspraakmomenten	17
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21
6 Meldingen en incidenten	21
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
6.2 Medicatie	22
6.3 Agressie	22
6.4 Ongewenste intimiteiten	22
6.5 Strafbare handelingen	22

6.6 Klachten	22
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
7 Acties	23
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	24
8 Doelstellingen	24
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	25
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	25
8.3 Plan van aanpak	26
Overzicht van bijlagen	26
Actielijst	28

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Rondmeer

Registratienummer: 1790

Heide 3, 6093 PA Heythuysen

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 14108946

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

Locatiegegevens

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

Rondmeer

Registratienummer: 1790

Heide 3, 6093 PA Heythuysen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Limburgse Zorgboeren

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Welkom!

Voor u ligt het jaarverslag over 2025 van Zorgboerderij Rondmeer. Wij wensen u veel plezier met lezen en heten u daarnaast van harte welkom bij ons op locatie, zodat u onze toewijding en unieke manier van werken zelf kunt zien en ervaren. Het afgelopen jaar is er veel beleefd en gebeurd op onze zorgboerderij en hebben wij zoals vanouds vanuit saamhorigheid, positieve energie en out of the box denken als team een vruchtbaar en leerbaar klimaat kunnen scheppen voor onze deelnemers. Wij zien dat zij de vruchten plukken van onze kleinschaligheid en het kunnen bieden van bijzonder maatwerk. Deze manier van werken vraagt om een oprechte interesse, verbinding en loyaliteit in de ander en in elkaar als team en tevens om creativiteit en afgestemd aan- en door te pakken. Onze aanpak, hoewel intensief, levert telkens mooie resultaten op en dat is waar we het voor doen. Dit maakt ons dankbaar en geeft tevens de kracht om ondanks uitdagingen, die er altijd zullen zijn, recht te blijven doen aan onze visie en missie:

Visie

"Deelnemers ontwikkelen zodat zij vanuit hun eigen kracht op een passende plek kunnen (samen) wonen, werken, leren, leven."

Rondmeer Zorg biedt zorg en begeleiding aan mensen met een beperking waarbij rust, ruimte, natuur en aandacht de sleutelwaarden zijn. Dat de maatschappij op een congruente wijze omgaat met mensen met een beperking of sociale problemen door hen in hun waarde te laten en met respect voor hun authenticiteit samen te leven." Authenticiteit - Congruent(ie) - Verbinding - Aandacht - Doel - Groeien - Talenten ontdekken en ontwikkelen. Onze manier van werken sluit naadloos aan bij de *kernwaarden voor Zorgboerderijen, zoals die zijn beschreven binnen het kwaliteitskader voor de Zorglandbouw.

* Ik hoor erbij en doe mee. * Ik kan kiezen uit nuttig werk. * We eten samen gezond. * Ik beweeg veel op de zorgboerderij. * Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn. * Het ritme op de zorgboerderij geeft mij houvast. * Ik word gezien en gehoord. * Het is op de boerderij net zoals in het gewone leven. * Ik krijg de kans om te leren.

Missie

"We vinden het belangrijk dat onze zorgvragers (werknemers) zich bij ons op hun gemak voelen en een veilige basis ervaren. Er wordt gewerkt met de elementen van de natuur, dieren en planten (antroposofisch). Kijkend waar de interesses en mogelijkheden liggen voor ieder van onze mensen, gaan we invulling geven aan het belangrijkste wat er is: JEZELF. Je mag er zijn zoals je bent!"

Vanuit deze overtuiging bieden wij onze deelnemers met elk hun eigen specifieke, soms complexe hulpvraag een plek om tot groei en bloei te komen. Naast de zorg bieden wij ook dagrecreatie voor wandelaars en fietsers, mensen uit de omgeving, recreanten en toeristen die op ons terras van de omgeving en al het moois op onze locatie kunnen genieten.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

2025 is een bijzonder jaar geweest, waarbij de deelnemers onder begeleiding wederom meededen aan de Carnavalsoptocht in het dorp en weer in de prijzen vielen. In april werd de 2^e dochter van onze zorgboer geboren, welk ook wederom voor grote vreugde heeft gezorgd.

We namen het afgelopen jaar afscheid van een zeer gewaarde collega die samen met zijn gezin er voor heeft gekozen om terug te verhuizen naar het midden van het land. Zijn plek is ingevuld door een nieuwe collega, met een brede kennis en ervaring in de zorg. Afscheid nemen en plaats maken voor iets nieuws hoort bij het leven en bij ondernemen.

Onze deelnemers leren door het afscheid nemen en weer verwelkomen van nieuwe mensen dat de meeste dingen nu eenmaal niet voor altijd zijn en aan verandering onderhevig zijn. Dit is in het dagelijkse leven ook en door dit samen te doen, leren ze ook hoe je hier het beste mee kunt omgaan.

Dit ziet men ook terug in de kernwaarden zoals die vanuit het kwaliteitssysteem zijn beschreven; "Het is op de boerderij net zoals in het gewone leven." en "Ik krijg de kans om te leren."

Vanaf 1 april openden wij weer de deuren van ons zorgterras en hebben ook afgelopen jaar weer een veel enthousiaste en dankbare bezoekers mogen ontvangen. Via Google kun je de recensies lezen. Samen met het keukenteam hebben we de gasten laten genieten van al het lekkers uit onze eigen tuin. Vanzelfsprekend genoten ook wij van onze eigen oogst uit de groenten- kruiden- en fruittuin. Naast de gezelligheid en de kennis die dit alles oplevert m.b.t. zaaien en oogsten, hechten wij ook grote waarde aan onze kernwaarde; " We eten samen gezond."

Verder hebben we elk seizoen een leuke activiteit met elkaar, zo was er in de lente een zeer geslaagde NL-Doet dag, gingen samen naar Toverland, luidden wij met deelnemers en hun familieleden de zomervakantie in met een heerlijke BBQ, gingen wij in de herfst naar E-Village in Roggel om te gamen en sloten wij dit mooie jaar, samen met een groot aantal deelnemers en hun familie af tijdens onze jaarlijkse Kerstviering, waar we dit jaar werden verwend door een heuse pizzabakker.

Ook had Rondmeer dit jaar weer een stand tijdens het ZiZo festival van de Widdonckschool Heibloem. Hier werden wafels gebakken voor de bezoekers en werden zelfgemaakte producten van ons zorgterras verkocht. En in december tijdens de kerst-inn waren onze ezels te gast op de Widdonckschool.

De deelnemers helpen ook mee op onze nevenvestigingen Camperplaats Houbenhof en Camperplaats en Chalets Hoeve Twente met het onderhoud van het terrein: grasmaaien, snoeien, schoonhouden van de locatie, contact met de gasten en het verzorgen van de dieren. Er is op deze werklocaties sprake van een meer arbeidsmatige dagbesteding, wat de deelnemers van Rondmeer de mogelijkheid biedt om deze vaardigheden verder te kunnen ontwikkelen binnen een veilige en vertrouwde setting. Rondmeer is de basislocatie van waaruit wordt gestart.

De mogelijkheid om deelnemers op deze wijze intern te laten doorstromen en ervaring te laten opdoen binnen ons eigen bedrijf wordt als heel waardevol ervaren. Wanneer deelnemers meerdere dagen per week komen is het soms ook heel fijn dat er gewisseld kan worden waarmee er ook een variatie in werkzaamheden is.

Kortom: We kijken ook nu weer tevreden terug naar afgelopen jaar.

Dat we samen met een geweldig sterk, kundig en gemotiveerd team, professionele zorg met veel maatwerk en specifieke hulpvragen hebben kunnen bieden aan onze deelnemers en hun thuisbasis (systeem van herkomst).

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Er hebben in 2025 geen veranderingen plaatsgevonden in het zorgaanbod binnen de zorgboerderij. We zijn dezelfde zorg blijven bieden op de manier die bij ons past, persoonlijk en op maat.

In de werkbeschrijvingen, vanuit het kwaliteitssysteem, die in 2023 herschreven zijn hebben we onze persoonlijke en zorgvuldige begeleidingsaanpak nog meer uitgebreid en gedetailleerd beschreven.

Onze manier van werken is toen ook uitgebreid besproken met de auditor en werd hierbij alom geprezen.

In 2025 jaar hadden wij een administratieve interim controle door onze cooperatie (CLZ) waarbij zorginhoud, veiligheid, personeel en administratie aan de hand van de eisen vanuit het kwaliteitssysteem zijn getoetst. De actiepunten van vorige interim controle zijn naar tevredenheid uitgevoerd en daarmee afgerond.

In december 2026 staat de nieuwe audit gepland. Hiervoor zullen we de werkwijze, protocollen etc opnieuw bekijken. Dit is ook noodzakelijk omdat we voornemens zijn om de vof om te zetten naar een BV. Mogelijk dat hierdoor de audit ook eerder uitgevoerd zal worden.

Wij bieden geen onvrijwillige zorg binnen onze zorgboerderij en verlenen op basis van de achtergrond van onze huidige deelnemers en die van ons team en de dynamiek binnen de groep geen zorg aan deelnemers met een (actieve) verslavingsproblematiek. Onze teamleden vullen elkaar aan in achtergrond en expertise, volgen bijscholing waar nodig en is ruim voldoende gekwalificeerd om de juiste zorg en begeleiding te kunnen bieden. Er zijn 2 teamleden geregistreerd binnen het SKJ. Hierdoor is er elke dag een geregistreerd professional aanwezig, dan wel oproepbaar. Deze medewerkers dragen zorg voor hun herregistratie middels jaarlijkse bijscholing en zijn reflectief actief middels o.a. intervisie waardoor visie en wijze van handelen met elkaar besproken wordt. Er is tweemaandelijks overleg met de gedragswetenschapper vanuit CLZ waarbij intensieve casussen besproken en geëvalueerd worden. Tevens hebben wij maandelijks een interne casuïstiekbespreking en een tweemaandelijks werkoverleg. Ook is er met het professionele netwerk aan verschillende disciplines rondom onze deelnemers zeer intensief en regelmatig contact. De zogenoemde Ronde Tafel Overleggen (RTO). Onze manier van werken wordt hierdoor voortdurend onder de loep genomen en geëvalueerd. Jaarlijks wordt onze zorg en begeleiding en de gang van zaken binnen Rondmeer geëvalueerd met onze deelnemers en vastgelegd in een evaluatieverslag.

Hieruit komt naar voren dat onze deelnemers zich gezien en gehoord voelen en groei en ontwikkeling ervaren. Onze deelnemers en hun netwerk ontvangen tevens jaarlijks vanuit CLZ een tevredenheidsonderzoek. Hieruit is een gemiddeld rapportcijfer naar voren gekomen van 8.3. (Deelnemers uit WMO/WLZ 7,9. Vertegenwoordigers uit WMO/WLZ 8 en deelnemers uit Jeugdwet 9 ouder/vertegenwoordiger uit Jeugdwet 8.8). Wij hebben er bewust voor gekozen om zowel deelnemers als ouders/vertegenwoordigers dit te laten invullen.

In het afgelopen jaar hebben wij de "blik van buiten" actief ingezet om actiever in te kunnen spelen op feedback van buitenaf. De formulieren staan inmiddels standaard op de terrastafels, wat bezoekers de gelegenheid geeft om onze zorgboerderij te beoordelen. Ons terras wordt door een zeer gevarieerd publiek, waaronder ook collega hulpverleners bezocht en we zijn verrast door de feedback die we hebben mogen ontvangen, waarop veelvuldig wordt vermeld dat het zo'n mooi initiatief is, dat het eten lekker en gezond is en dat we zulk aardig personeel hebben. Ook wordt geschreven dat men de indruk krijgt dat wij veel inspanning leveren, om aan alle kernwaarden te voldoen, maar dat deze net "zoals in het gewone leven" niet allemaal altijd, op elk moment, op elke persoon van toepassing zijn.

Wij hebben zowel voor Rondmeer Zorg als voor Rondmeer Terras een Facebookpagina, waarop eenieder kan zien waarmee wij bezig zijn en een reactie of recensie kan achterlaten. Een groot aantal zeer mooie waarderingen m.b.t. onze zorgverlening vind u tevens terug op Google.

Jaarlijks evalueren wij met al onze deelnemers en in 2025 werden wij gemiddeld beoordeeld met een 8.4. Een score die nagenoeg overeenkomt met de score vanuit het deelnemerstevredenheidsonderzoek vanuit CLZ en waar we wederom heel trots op zijn.

Onze locatie wordt jaarlijks door medewerkers van diverse organisaties, waarmee wij samen werken bezocht, denk hierbij aan mentoren, docenten en praktijkbegeleiders van verschillende onderwijsinstanties, medewerkers vanuit de Gemeente, Bureau Jeugdzorg, Met GGZ, Vijf, Centrum jeugd en Gezin, Negen, en diverse andere collega hulpverleners. Hierbij wordt ons altijd verteld hoe mooi zij onze locatie vinden. We boffen met een dergelijke unieke plek. De rust en de ruimte doen ook de bezoeker goed. Hierbij krijgen we vaak te horen dat de sfeer, de eenvoud en de wijze waarop begeleiders samenwerken met deelnemers erg gewaardeerd wordt. Er is daadwerkelijk ruimte om te onthaasten. Wij vinden het fijn dat onze manier van werken niet onopgemerkt blijft en dat ook een kleinschalig bedrijf voor veel mensen een groot verschil kan betekenen. Deze wetenschap en de positieve energie die daaruit voortvloeit zorgt ervoor dat wij ook in drukke of onzekere tijden, waarmee we in de zorgwereld geconfronteerd worden, het hoofd koel houden en doen waar we goed in zijn; maatwerk leveren; vanuit vertrouwen en verbinding en gebruikmakend van de krachten van zowel deelnemers als team. Tijdens de kerstbijeenkomst worden de resultaten van het afgelopen jaar, nieuws en plannen m.b.t. het komende jaar gedeeld met onze deelnemers en hun netwerk.

2.3 Algemene conclusies

In 2025 is er een positieve tendens geweest, 1 van de langdurig zieke medewerkers is volledig hersteld en de andere medewerker heeft een succesvol revalidatietraject doorlopen en zal in 2026 middels een kleiner dienstverband binnen Rondmeer aan het werk blijven. Er is een medewerker gestopt i.v.m. een verhuizing naar het midden van het land, en deze functie is overgenomen door een nieuwe medewerker, die een hele hoop ervaring en kennis meeneemt en welke na een warme overdracht en inwerkperiode inmiddels zelfstandig aan het werk is. Het team heeft als vanouds hard gewerkt om continuïteit te blijven bieden m.b.t. de zorg en begeleiding van onze deelnemers. Ook dit jaar is dat weer naar tevredenheid gelukt. De taken binnen het team zijn dusdanig verdeeld dat ieder teamlid de ruimte heeft om te doen waar hij/zij goed in is en waar men blij van wordt. Dit werkt niet alleen efficiënt, maar zorgt tevens voor tevreden medewerkers en een positieve sfeer. Wij zijn tevreden over de kwaliteit die we bieden op de zorgboerderij en krijgen dan ook vaak complimenten over onze aanpak en maatwerk. Er is de afgelopen jaren gewerkt aan een verdere implementatie van het kwaliteitssysteem en ons EPD (Zilliz), waarmee dit systeem nog meer voor ons is gaan werken en ook dit efficiënt en uniform is. We blijven zoeken naar verdere implementatie en gebruik van het systeem om ons nog meer te ontlasten in de administratie die steeds meer tijd vergt, zeker i.v.m. de casussen waar steeds meer disciplines tegelijkertijd actief zijn. Multi-probleem en met meer systemische problemen. Er heeft een Interim Controle plaatsgevonden in 2025 waarbij zowel verschillende medewerker-dossiers, als deelnemer-dossiers met toestemming zijn ingezien en akkoord zijn bevonden. Voor het komende jaar 2026 staat er in december weer een audit gepland, waarbij wij onze werkbeschrijvingen weer volledig nalopen en waar nodig aanpassen. Waarschijnlijk zal deze vervroegd gaan worden ivm omzetting vof naar BV. Verder hebben we een groot en divers ondersteunend netwerk waarmee wij naar alle tevredenheid samenwerken.

De doelstelling voor 2025 werd als volgt beschreven; Er wordt verder gebouwd aan een team welk samen met zorgboer Bas het bedrijf runt. Zorgboerin Helma zal zich langzaamaan terugtrekken uit de actief uit te voeren zorg en meer adviserend steun verlenen aan het zorgteam. Verder zal zij de financiële administratie voor haar rekening nemen alsmede de overige kantoorwerkzaamheden. Het zorg-terras zal alleen op de dagen dat ook de deelnemers aanwezig zijn geopend zijn dus op zon- en feestdagen gesloten. Op locatie Hoeve Twente wordt verder gewerkt aan de aankleding en het comfort voor de (camper) gasten. Dit wordt samen met de deelnemers gedaan. Samenwerken, zorgen en genieten! Ook zullen we steeds oog blijven hebben voor de kwaliteitseisen en de kernwaarden van de zorglandbouw. De kracht van de zorglandbouw! We gaan dit jaar zowel de terras- als ook de campergasten vragen naar hun bevindingen middels de vragenlijst Blik van Buiten.

Aan deze doelstelling is door alle betrokkenen actief gewerkt en is dan ook behaald, van hieruit kijken we zeker met ons enthousiaste team, vanuit het afgelopen goed verlopen jaar 2025, weer met een positieve en energieke blik naar 2026.

Acties

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

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Rondmeer biedt zorg aan jongeren vanaf 12 jaar met een verstandelijke beperking, al dan niet in combinatie met een (meervoudig complexe) psychosociale beperking of kwetsbaarheid en aan jongeren met een (tijdelijke) ontheffing van de leerplicht. Tevens biedt Rondmeer zorg aan (jong) volwassenen met een verstandelijke beperking, NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel), Meervoudig Complexe Psychosociale Problematiek of (ex) psychiatrische problematiek. Deze combinatie van doelgroepen zorgt voor een positief klimaat, waarbij de zorgvragers veel van elkaar kunnen leren. De zorg die Rondmeer biedt bestaat uit Dagbesteding, Logeeropvang en Ambulante begeleiding. In januari 2025 zijn we gestart met 47 deelnemers en hebben we het jaar afgesloten met 46 deelnemers. Er zijn 8 deelnemers ingestroomd en er zijn 9 deelnemers uitgestroomd. De reden van uitstroom zijn: Doelen behaald: 3 deelnemers. Doorstroom naar andere vorm van zorg en/of begeleiding: 2 deelnemers. Terug naar onderwijssetting: 1 deelnemers. Locatie is niet meer passend voor de zorgvrager: 2 deelnemers. In 2025 is er 1 deelnemer ingestroomd en ook weer uitgestroomd, aangezien de locatie niet meer passend was. Het totale aantal deelnemers komt daarbij op 46 deelnemers. Op Rondmeer bieden wij begeleiding groep en individuele begeleiding. De financiering gebeurt vanuit de WMO ZIN indicatie, Jeugdwet ZIN indicatie, WLZ Indicatie (ZZP 3), PGB Indicatie en WA jong.

In 2025 hadden we 60 indicaties (waarbij verschillende deelnemers meerdere indicaties hebben). Waarvan 7 WMO indicaties (11,67%). Bij de jeugd hadden we 11 Indicaties Groep Zwaar (18,33%) en 8 indicaties Groep Midden (13,33%). Hierbij hadden we 6 Indicaties Individueel Zwaar (10%) en 10 Indicaties Individueel Midden (16,67%). Daarnaast hadden we 18 WLZ indicaties (30%).

Van onze begeleiders is 70% Hbo (+) geschoold en 30% op Mbo 4 niveau. Er zijn dagelijks op basis van het aantal deelnemers en hun indicatie respectievelijk 3 of 4 begeleiders aanwezig, waarvan ook dagelijks een SKJ geregistreerde begeleider, waarmee we voldoen aan het gevraagde deskundigheidsniveau en de eisen rondom het aantal begeleiders in verhouding tot de groepsgrootte.

Al onze medewerkers hebben naast hun diploma's en certificaten een brede werk- en levenservaring en ieder hun eigen kwaliteiten en expertise. Er wordt voorafgaand aan de opstart van de zorg zorgvuldig bekeken welke medewerker(s) het beste bij de hulpvraag aansluit en op welke dagdelen de gevraagde zorg geboden kan worden, pas wanneer hierin sprake is van een match wordt er overgegaan tot een kennismaking en intake.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Er blijft een enorme vraag naar en behoefte aan dagbesteding. Hierbij valt ons al verschillende jaren op hoeveel jongeren uitvallen binnen het onderwijs, of niet gebaat zijn bij het huidige zorgaanbod. Deze jongeren, die steeds jonger lijken uit te vallen, vragen om intensieve zorg en begeleiding en hebben noodzaak aan veel nabijheid en structuur. Een vaste, bekende en vertrouwde begeleider is hierbij van essentieel belang. Omdat het niet eenvoudig is om dit aan te kunnen bieden, wordt er bij elke aanvraag nauwkeurig bekeken of we de gevraagde zorg en begeleiding kunnen bieden. Er moet niet enkel een match zijn tussen de nieuwe deelnemer en de begeleider, maar ook een match binnen de bestaande groep is van belang. Wanneer dit niet het geval is zullen wij dit dan ook aangeven. Er wordt ook steeds gekeken naar de juiste en optimale afspiegeling van jeugd, wmo en WLZ zorg. Dit ivm de continuïteit en stabiliteit binnen de groep. Mede in verband met de meervoudig complexe hulpvragen die er spelen rondom de nieuwe aanvragen bij jongeren.

3.3 Personeel

Rondmeer word gedragen door een klein vast team, waarvan een stabiele kern aan (persoonlijk) begeleiders. Deze begeleiders hebben allemaal hun eigen expertise. Bij nieuwe aanmeldingen/zorgvragen bekijken we of de expertise die we reeds in huis hebben in overeenstemming is met de zorgvraag. We vinden het belangrijk om continuïteit en kwaliteit te blijven bieden en borgen en spelen hier proactief op in. Elke medewerker heeft in 2025 een functioneringsgesprek gehad. De terugkoppeling hiervan is positief. Rondmeer wordt ervaren als een bijzondere werkplek, waar aandacht en zorg is voor elkaar. Ook de medewerkers kunnen van elkaar leren en staan hier ook voor open. Het team vult elkaar goed aan. De zorgboeren (eigenaren) zijn nauw betrokken bij het welbevinden van hun medewerkers. Tweemaandelijks vind er een groot overleg plaats met alle medewerkers. Dit overleg gebeurt gestructureerd middels een agenda en notulen.

Hiermee doen we optimaal ons best om kwalitatief goede zorg te bieden, die ook bij de deelnemers en ouders hoog scoort. In het voorjaar van 2025 is er een nieuwe medewerkster gestart binnen het team. Zij is HBO geschoold en heeft reeds vele jaren ervaring in uiteenlopende zorgfuncties. Zij is ingewerkt door een van de vaste medewerkers, welke zij na de zomervakantie is gaan vervangen. Een vaste medewerker is na de zomervakantie uit dienst gegaan i.v.m. verhuizing naar het midden van het land. Tevens is er een parttime medewerkster aangenomen voor begeleiding groep. Ook zij heeft reeds vele jaren werkervaring en scholing in de zorg (MBO-4). Een parttime medewerkster is uit dienst gegaan om zo meer tijd te kunnen besteden aan haar gezin en eigen onderneming. Er wordt gebruik gemaakt van ZZP-ers (2) voor specifieke expertise zoals geven van onderwijs en begeleiden van een deelnemer in de thuissituatie en periodieke werkzaamheden zoals onderhoud locatie en bloementuin. De ZZP-ers geven aan tevreden te zijn over de wijze waarop ze hun opdracht kunnen uitvoeren. Er hebben hierbij geen wijzigingen plaatsgevonden.

Het team bestaat dus uit vaste medewerkers die als zorgprofessionals de deelnemers begeleiden en worden ondersteunt door mensen met aanvullende kennis op diverse gebieden. Dit maakt dat we de jongeren heel breed kunnen begeleiden en ontwikkelen op heel diverse interessegebieden. De langdurig zieke medewerker zal ook in de toekomst bij Rondmeer blijven werken.

3.4 Stagiairs

Rondmeer biedt plek aan verschillende stagiaires van diverse opleidingen op MBO niveau 2, 3, 4, HBO en oriënterende stages vanuit het VMBO.

In 2025 hebben 2 eerstejaars Mbo studenten vanuit Gilde college voor Pedagogiek, Maatschappelijke Zorg niveau 4, stage gelopen. Gedurende het jaar hebben we enkele oriënterende VMBO (snuffel) stagiaires vanuit het Bouwens van de Boijecollege gedurende 2 weken een stageplek geboden.

Taken en verantwoordelijkheden zoals beschreven in de functieomschrijving van het kwaliteitssysteem betreffen:

Het leveren van (schriftelijke) bijdrage aan en uitvoeren van de hulpvraag van de zorgvrager. Het leveren van (schriftelijke) bijdrage aan het uitvoeren van het zorg-/werkplan. Het structureren van de dag en het zoeken naar evenwicht tussen mogelijkheden van de zorgvragers en de werkzaamheden. Het werken aan kwaliteit en continuïteit van de geleverde zorg. Stimuleren van de werkzaamheden/activiteiten waarmee de zorgvrager zijn/haar zelfredzaamheid vergroot en het ontdekken van hun competenties (leer-werktrajecten). Deze activiteiten vinden hoofdzakelijk buiten; in het groen, werkplaats of directe omgeving plaats. Het signaleren en rapporteren van knelpunten in de dagelijkse zorgverlening. De inhoud en zwaarte van de taken dient te worden afgewogen tegen niveau en al behaalde competenties/kennis in de opleiding. Maken van stageopdrachten. De evaluatiegesprekken zijn inherent aan de eisen van de opleiding gehouden. Vanuit Rondmeer neemt de aangewezen stagebegeleider na elke stagedag samen met de stagiaire de dag door. Er wordt o.a. besproken waar de stagiaire tegenaan is gelopen, waar liggen leerpunten, wat gaat al goed etc. Deze manier van werken wordt als positief ervaren door de stagiaires en door scholen. De stagebegeleider wordt a.d.h.v. opleiding en de stagedagen gekoppeld aan de stagiaire.

Ons is in de afgelopen e.e.a. extra opgevallen rondom de start van stagiaires. Het blijkt lastiger om in contact te komen met stagiaires welke door Gilde bij ons worden geplaatst en wanneer dit contact heeft plaatsgevonden blijkt tijdens de kennismaking dat de desbetreffende studenten zich niet of weinig bewust zijn van hun houding en dat het hen aan ontbreekt aan basis werknemersvaardigheden. Ook lijkt een diepere intrinsieke motivatie rondom het leren van het vak te ontbreken. Er is hierop middels email contact gezocht met Gilde om hiervan een signaal af te geven. Vervolgens zijn er een tweetal gesprekken gevoerd met een van de mentoren en met een van de stage coördinatoren van Gilde, waarbij wij onze zorgen hebben kunnen delen. Wij vragen ons af of er aan bepaalde basisvaardigheden niet veel meer aandacht geschonken kan worden binnen de opleiding en hebben daarnaast aangegeven dat we beschikbaar zijn om hierover mee te denken/ brainstormen binnen de onderwijssetting. E.e.a. kost ons kleine team erg veel aan extra werk en begeleidingstijd van stagiaires, waardoor wij voor 2026 hebben wij besloten geen stagiaires aan te nemen. We kunnen dan medio 2026 bekijken hoe we dit in de toekomst in overleg en samenwerking met de onderwijsinstelling wel weer vorm kunnen geven.

3.5 Vrijwilligers

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Vrijwilligers.

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

We hebben een bekwaam team om trots op te zijn. Op ieder teamlid met zijn of haar eigen kwaliteit en affiniteit, eigen ervaringen en achtergrond en de wijze waarop ze elkaar aanvullen en waar nodig ondersteunen. In 2025 was 1 langdurig zieke medewerker. Deze zal wel gedeeltelijk en met aangepast takenpakket bij Rondmeer in dienst blijven. Wij zijn er trots op dat we met een klein vast team en minimale personeelwisseling de gevraagde continuïteit van zorg en op maat kunnen bieden. We kijken wel vanuit dat wat wij aan expertise in huis hebben altijd zeer bewust en ook kritisch naar nieuwe deelnemers en hun specifieke zorgvraag.

Met betrekking tot stagiaires hebben we op basis van onze ervaringen de afgelopen jaren besloten voor 2026 geen nieuwe stagiair aan te nemen. Zie 4.4. voor toelichting.

Acties

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

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Door onze medewerkers worden gerichte trainingen en bijeenkomsten gevolgd waarmee onze kennis en expertise op peil blijft en we onze zorg kunnen borgen en blijven verbeteren. Wij hebben maandelijks intervisie en casuïstiek bespreking, waarbij we onze aanpak bespreken en evalueren. Elke 2 maanden doen wij dit tevens met een gedragswetenschapper vanuit CLZ. In 2023 zijn de SKJ registraties van 2 van onze medewerkers wederom voor 5 jaar verlengd en deze medewerkers volgen aanvullende scholing en intervisie, zodat deze registratie geldig blijft. Hierbij wordt rekening gehouden met de zorgvragen van onze deelnemers, met de Beroepscode Sociaal Werk en de eisen zoals die gesteld worden vanuit het SKJ. Er is voor iedere medewerker een scholingsbudget beschikbaar. Ook in 2026 zal er steeds aandacht zijn voor het belang van bijscholing en wordt er vanuit management actief gelet op cursussen / trainingen die worden aangeboden en passend zijn bij de organisatie. Zo zal er in maart 2026 in company met het hele team een avond bijscholing gevolgd worden. Thema: De 7 fases van gedrag, door Frank Murmans van EFFECT Agressiehantering en Training.

Overzicht van gevolgde opleiding/training

DM. Heeft met goed gevolg de volgende cursussen afgerond:

Psychiatrische Ziektebeelden. via Academie Landbouw en Zorg. *Leerdoel: Kennis van een groot aantal veel voorkomende psychiatrische ziektebeelden en per ziektebeeld kennis van diagnostiek, kenmerken, gevolgen, behandeling en begeleidingsadviezen.*

Stress de baas. via Koert Hendriks. *Leerdoel: De kracht van stress te ontdekken en te leren hoe je er op een positieve manier mee kunt omgaan.* T

BHV

LvdL. Heeft met goed gevolg de volgende cursussen afgerond:

Stress de baas, via Koert Hendriks. *Leerdoel: De kracht van stress te ontdekken en te leren hoe je er op een positieve manier mee kunt omgaan.*

Inleiding risicotaxatie en Management, Risicofactoren en beschermende factoren, Risico Taxatie Instrumenten, via GGZ Ecademy. *Leerdoel: Kennis m.b.t. risicomangement is en hoe het zich verhoudt tot risicotaxatie, kennis m.b.t. risicofactoren en beschermende factoren, kennis m.b.t. risicotaxatie-methoden en risicotaxatie-instrumenten.*

Meldcode Huiselijk Geweld, via Academy Landbouw en Zorg. *Leerdoel: Kennis m.b.t. welke soorten en vormen huiselijk geweld en kindermishandeling er bestaan. Bewustzijn van dilemma's waar betrokkenen tegenaan aan kunnen lopen om juist geen hulp te zoeken en wat er voor nodig is om wel te gaan praten over hun thuissituatie; Kennis van mogelijke signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling. Kennis van de werkwijze is van Veilig Thuis en het afwegingskader en hoe dit in te zetten en hoe samengewerkt wordt met de lokale hulpverlening om hulp te organiseren. Bewustzijn rondom het handelingsprotocol van de eigen organisatie.*

Opleiding Kind In Beweging Methode, Via Academie voor ervaringsgericht werken van Manon Gervink. *Leerdoel: Kennis van direct inzetbare, ervaringsgerichte interventies, kennis m.b.t. hoe je gezinnen begeleidt op een manier waarin kinderen zich écht gehoord voelen door spel, beweging en creativiteit; kennis over hoe je duurzaam herstel mogelijk maakt door ouders actief te betrekken, zodat therapie het hele gezin versterkt – niet alleen het kind; kennis m.b.t. hoe je een veilige en vertrouwde*

omgeving creëert waarin ieder gezinslid zich gezien voelt en actief bijdraagt aan het veranderproces; kennis over hoe je vastgeroeste patronen kunt doorbreken met ervaringsgerichte werkvormen, waardoor onderliggende problemen sneller zichtbaar én bespreekbaar worden.

JVH Heeft met goed gevolg de volgende opleiding afgerond;

Associate Degree Social Work, via Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. *Leerdoel: Methodisch werken, multidisciplinair samenwerken, krachtig argumenteren en je ontwikkelt je tot de zelfbewuste professional die het verschil maakt.* Tevens **BHV** gevolgd.

H.K. heeft de **BHV** herhaling gevolgd.

B.K. Heeft de **BHV** herhaling gevolgd.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

In januari 2026 wordt tijdens het 1e Werkoverleg van het jaar wederom het opleidingsbudget onder de aandacht gebracht evenals het belang van het blijven ontwikkelen en scholen binnen ons vakgebied. Hierbij wordt nog extra aandacht geschonken aan de Academie voor Landbouw en Zorg en de geaccrediteerde scholingsmogelijkheden vanuit het SKJ.

InCompany:

De 6 fases van gedrag, door Frank Murmans EFFECT Agressiehantering en Training.

Nu al is bekend dat:

H.K: Volgt de cursus: Veilige zorg voor leidinggevenden/ondernemers, via de Academie Landbouw en Zorg.

L vd L: vervolg Opleiding: Kind In Beweging Methode. Lichaams- en ervaringsgericht werken met kinderen via Academie voor Ervaringsgericht werken van Manon Gervink. GGZEcademy de cursussen: ADHD bij kinderen en jongeren en Destigmatisatie.

JH: Volgt via de Academie Landbouw en Zorg, de trainingen: Medicatieveiligheid, Ontwikkelingspsychologie en Psychiatrische Ziektebeelden.

Vvd L: Cursus Preventiemedewerker via Stigas.

Ook wordt door de betreffende medewerkers de BHV herhaling gevolgd.

De overige medewerkers zullen tzt ook nog een cursus gaan volgen. Er zal hierbij ook gekeken worden wat bij de medewerker past en binnen het bedrijf meerwaarde heeft / vereist is.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Er is een zeer brede expertise binnen het team en doordat er in nauw verband binnen een klein team wordt samengewerkt is er sprake van een grote mate van kruisbestuiving. De teamleden leren van elkaar, maar zeker ook van en over zichzelf en van de deelnemers. Er wordt tijdens de functioneringsgesprekken altijd gevraagd naar opleidingsbehoeften en ook tussendoor weten de teamleden dat ze hierover in gesprek kunnen gaan met Bas of Helma. Er is voor elke medewerker een opleidingsbudget beschikbaar en bij specifieke wensen en/of eisen vanuit de SKJ of in verband met hulpvragen vanuit onze deelnemers, wordt er altijd gekeken naar een manier om hieraan tegemoet te komen. In januari 2026 wordt tijdens het 1e werkoverleg extra aandacht geschonken aan het belang van scholing en het blijven ontwikkelen als professional. Ook wordt het SKJ register en de Academie voor Landbouw en Zorg extra onder de aandacht gebracht.

De voor 2025 beschreven opleidings- en daaruit voortvloeiende leerdoelen (2 nieuwe BHV-ers, Afronden van AD Social Work, Training Meldcode Huiselijk Geweld en aanvullende scholing i.v.m. SKJ registraties) zijn alle behaald.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Er zijn ook in 2025 weer met alle deelnemers evaluatieformulieren ingevuld. Ook met deelnemers met een WLZ indicatie wordt 1 keer per jaar een evaluatieformulier ingevuld, dit wordt besproken en akkoord bevonden door deelnemers/netwerk en wordt vastgelegd in het zorgplan. Tijdens deze momenten, waarbij ook de informatie uit de dagelijkse ad hoc gesprekjes wordt meegenomen, ontstaan er stevast mooie gesprekken tussen de deelnemer en de begeleider. Besproken wordt o.a. hoe ze zich voelen op Rondmeer, wat ze ervaren hebben het afgelopen jaar, waarin ze gegroeid zijn en waarin ze zich juist nog graag zouden willen ontwikkelen. Hierbij komen de gestelde doelen en het wel of niet behalen hiervan vanzelfsprekend aan de orde, en ook wordt er besproken op welke manier een doel behaald is, waarom het eventueel niet behaald is, welke doelen behouden of aangepast dienen te worden. Daarnaast geven deelnemers heel open antwoord op zoals; in welke mate ze zich gehoord en gezien voelen binnen Rondmeer, hoe ze bejegend worden en of er iets gedaan wordt met hun vragen en/of opmerkingen. Het is heel mooi om te ervaren dat de deelnemers zich veilig voelen om te vertellen wat er in hun omgaat en om te horen dat ze zich zo vertrouwd voelen met en op Rondmeer. Deelnemers voelen zich echt gehoord, gezien en begrepen en dat is waar we het voor doen. Zelfs de schaalvragen m.b.t. het een cijfer geven aan hoe je je een jaar geleden, of bij de opstart voelde, t.o.v. van nu, wordt door deelnemers van alle niveaus ingevuld en levert hele inzichtelijke gesprekken op. Zo worden niet alleen begeleiders, maar ook de deelnemers zelf zich vaak nog beter bewust van wat er nu geholpen heeft op weg naar hun doelen, of wat voor hen belangrijk is of plezier geeft. Dit levert ontzettend waardevolle informatie op om vervolgens weer op verder te bouwen en om mee te nemen in de begeleiding.

De onderstaande cijfers kwamen het afgelopen jaar uit de schaalvragen:

Weet je nog hoe je je de vorige keer of toen je bij Rondmeer begonnen bent voelde? Gemiddelde cijfer komt op: 6,4.

Hoe zit je nu in je vel? Gemiddelde cijfer hiervan komt op: 7,7.

Welk cijfer zou jij aan Rondmeer willen geven? Gemiddelde cijfer komt op: 8,4. Een zeer mooie score, welke nagenoeg overeenkomt met de score uit de deelnemerstevrendenheidsmeting vanuit CLZ.

Omdat de begeleidingsdoelen in nauwe samenwerking met de verwijzende organisatie en de deelnemer / ouders zelf worden opgesteld blijven deze ook gedurende de indicatieperiode staan. Mocht uit de evaluaties blijken dat er iets moet worden aangepast dan is dit mogelijk maar de praktijk blijkt dat dit (nagenoeg) nooit nodig is.

Vaak is er sprake van een hoofddoel, waar in kleine stapjes (subdoelen) naartoe wordt gewerkt. Zo kunnen deelnemers successen vieren, wat leidt tot meer vertrouwen en motivatie. Omdat we op deze wijze werken kunnen we spreken van een realistische planning en kunnen we indien nodig tijdig bijsturen. De begeleidingsdoelen, het actieplan en de informatie vanuit de evaluatie wordt jaarlijks meegenomen in het zorgplan. Dit proces verloopt volgens de gestelde norm m.b.t. evaluatie.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Zowel door de deelnemers als de begeleiders worden de evaluatie gesprekken als zeer waardevol ervaren. Het zijn gesprekken welke inzicht geven voor alle partijen. Mooi is het om te lezen hoe zeer de deelnemers zich gezien en gehoord voelen en hoe hun vertrouwen in zichzelf en in de toekomst gegroeid is. Onze basis is het opbouwen van vertrouwen om vandaaruit te kunnen groeien en ontwikkelen. Wanneer we terug horen dat onze deelnemers dit vertrouwen ook daadwerkelijk ervaren en beamen dat ze van daaruit hebben kunnen groeien, is dat de mooiste bevestiging van onze wederzijdse inspanningen. Bijzonder is het ook om terug te horen en lezen dat er geen zwaarwichtige zaken zijn, waarvan de deelnemers zouden willen dat deze veranderen op de zorgboerderij, maar dat het hierbij gaat om bijvoorbeeld "geen poep meer scheppen van de paarden" met als tegenhanger dat verschillende deelnemers graag "meer paarden" op de boerderij zouden willen hebben. Dit levert vervolgens mooie gesprekken op, waarbij duidelijk gemaakt kan worden, dat meer dieren ook om meer verzorging vragen en dat de verzorging van de dieren een elke dag terugkerende activiteit is. We zorgen voor elkaar en dus ook voor de dieren. Hierbij komt ook een stukje taakverdeling aan de orde, of het graag andere taken willen doen, nieuwe vaardigheden eigen maken enz. Samen bekijken we hoe we aan wensen kunnen voldoen en daarnaast net zoals in het gewone leven voor elkaar en onze omgeving zorgdragen. Verschillende deelnemers geven aan vaker met de honden of paarden te willen wandelen en dit wordt dan ook zo vaak als mogelijk (inherent aan personeel en de weersomstandigheden) ingepland. De doelen van onze deelnemers zijn heel persoonlijk en worden in overleg met de deelnemers, het netwerk en de verwijzende partij opgesteld. Grotere doelen worden opgedeeld in subdoelen, waardoor het voor onze deelnemers realistische haalbare doelen worden, dit maakt dat we tussentijds slechts bij uitzondering een doel dienen aan te passen. Daarnaast is er bij onze deelnemers met regelmaat sprake van "behoud doelen" wat betekent dat het doel behelst om hetgeen geleerd en ontwikkeld is vast te houden. Wij zien daarnaast dat de aanpak of methodiek en de activiteiten welke door de begeleiding worden ingezet om samen met de deelnemer te werken aan zijn of haar doelen veelal tot het gewenste resultaat leid. Aangezien er dagelijks ad hoc interne overleg momenten zijn, wij elke maand casuïstiekbespreking hebben en zeer actief deelnemen aan RTO's kan er indien nodig vlot bijgestuurd worden of gekozen worden voor een andere aanpak. Dit is ook het grote goed van onze kleinschaligheid, welk zowel door onze deelnemers zelf, als door hun netwerk wordt beaamd. Wanneer onze conclusies aanleiding zouden geven tot een aanpassing van de processen rondom de intake en het opstellen van het begeleidingsplan dragen we hier vanzelfsprekend zorg voor. Medio 2026 nemen wij i.v.m. de Audit onze werkprocessen aan de hand van de eventuele gewijzigde normen en/of gestelde conclusies weer intensief onder loep en zullen wij aanpassingen hierin verwerken in onze werkbeschrijvingen.

Kortom: de evaluatiegesprekken zijn voor zowel deelnemer als begeleider heel interessante en informatieve momenten die voor wederzijdse inzichten en leermomenten zorgen.

5.3 Inspraakmomenten

Elk jaar hebben wij naast de evaluatiegesprekken en de deelnemerstevredenheidsmetingen, welke al uitgebreid beschreven zijn, een seizoens-activiteit voor de deelnemers, waarvan ook tweemaal met ouders en verzorgers. Tijdens de bijeenkomsten waarbij ook ouders/verzorgers aansluiten worden nieuws en ontwikkelingen gedeeld die voor dat moment van belang zijn en is er ruimte om hierover te delen en het gesprek aan te gaan.

Op zaterdag 15 maart bezochten wij vanuit NL Doet Toverland, waar onze deelnemers en de begeleiding tijdens het bezoeken van de attracties ook gesprekken hebben. Alsook de deelnemers onderling ervaren elkaar in een andere setting wat zorgt voor contacten met andere deelnemers en gesprekken. De deelnemers vinden het ook heel fijn om samen een uitje te doen.

Op vrijdag 13 juni hadden wij een stand en brachten we een bezoek aan het ZiZo festival in Heibloem. Hier werden door onze delegatie wafels gebakken voor de bezoekers en verkochten we zelfgemaakte producten vanuit ons Zorgterras.

Onze jaarlijkse BBQ om de zomer in te luiden met alle deelnemers en hun ouders/verzorgers/broertjes en zusjes werd zonovergoten gevierd op vrijdag 4 juli. Er werd aandacht besteed aan de ontwikkelingen van de voorgaande periode en we keken vooruit naar ontwikkelingen die later in het jaar plaats zullen vinden, hierbij is ruimte voor inspraak van deelnemers en hun ouders/verzorgers. Ook hebben ouders/familieleden onderling contact wat ze vaak als zeer waardevol ervaren. Herkenning maar ook elkaar helpen vanuit ervaringen.

Samen is er genoten van een uitgebreid BBQ buffet.

Voor onze najaarsactiviteit gingen we op vrijdag 31 oktober samen met onze deelnemers naar E-Village, een inmiddels welbekend en zeer gewaardeerd uitje, waarbij onze deelnemers allerlei games en spellen kunnen doen en zich te goed doen aan een hapje en een drankje.

Op zondagmiddag 21 december vierden we samen met een zeer groot aantal (100!), deelnemers en hun ouders/verzorgers en broertjes en zusjes, de afsluiting van het jaar middels onze kerstviering. Hierbij was er wederom tijd en ruimte voor een terugblik op het afgelopen jaar en een blik vooruit op het komende jaar en inspraak van deelnemers en hun ouders/verzorgers). Vervolgens werd er door een aantal pizzabakkers gezorgd voor heerlijke pizza's.

Voor het team ook heerlijk om zich eens te laten verwennen i.p.v. het verzorgen van de kerstgerechten. Daarmee ook meer tijd om contact te hebben met ouders/verzorgers/deelnemers.

Tevens was er een wandeling met rondleiding naar de locatie Hoeve Twente.

Er zijn vanuit de inspraakmomenten en de deelnemerstevredenheidsonderzoeken geen zwaarwegende actiepunten naar voren gekomen. Dit is inherent aan onze kleinschaligheid en de korte lijnen die wij als team onderling hebben en met onze zorgvragers en hun ouders/netwerk. Er zijn dagelijks contactmomenten en veelvuldig overleg/RTO's met met zowel deelnemer als hun ouders/netwerk, waarbij alle belangrijke zaken ter tafel komen. Hierbij hebben wij de ervaring dat men ons ook adhoc weet te vinden en zich vrij voelt om om het even welk punt bespreekbaar te maken.

Belangrijke en terugkerende actiepunten van zorginhoudelijke aard en rondom de kwaliteitsborging, worden in het kwaliteitssysteem opgenomen waarbij door de inrichting van het systeem rekening wordt gehouden met de PDCA cyclus. Er wordt beschreven wat de te nemen actie/gewenste uitkomst is en wanneer deze door welke medewerker(s) wordt gedaan en afgerond dient te zijn (P), de actie wordt uitgevoerd (D) en middels een melding (opvolging) welke wij in het systeem zetten wordt er gevraagd om controle en evaluatie m.b.t. wat het effect van de actie is (C), vervolgens wordt er indien nodig bijgestuurd of wordt de oplossing geborgd (A).

Deze cyclus passen wij ook toe middels onze werkoverleggen, waarbij werkzaamheden/klussen, input vanuit het personeel, de deelnemers en hun netwerk of vanuit bezoekers, zaken rondom het terras en zaken m.b.t. de dieren structureel besproken worden en de actielijst een terugkerend item is. Tijdens elk overleg worden de actiepunten nagelopen. Dit zijn o.a. actiepunten die betrekking hebben op klussen m.b.t. het onderhoud van het terrein, het zorgterras en het reilen en zeilen van de dieren. Ook hierbij wordt bij elke actie besproken en beschreven waar we tegenaan lopen, wat de gewenste situatie is en hoe we dit gaan aanpakken, evenals welke medewerkers dit gaan doen/hiervoor de verantwoordelijkheid nemen, ook wordt bepaald wanneer dit wordt gedaan en wanneer de actie afgerond dient te zijn. (P) vervolgens wordt de actie uitgevoerd (D) tijdens het volgende overleg wordt het actiepunt besproken om te bekijken of deze naar wens is afgerond en waarom dit wel of niet zo is (C) De informatie vanuit het overleg bepaald of de actie bijgestuurd dient te worden of dat deze geborgd kan worden (A). Het verloop van de actiepunten wordt ook uitgeschreven in de notulen.

Eventuele wensen/actiepunten op individueel deelnemersniveau worden, komen jaarlijks aan bod tijdens de evaluatie en maandelijks tijdens de casuïstiekbespreking, daarnaast weten onze deelnemers dat ze dagelijks bij ons terecht kunnen om te bespreken waaraan ze behoefte hebben, of wanneer er zaken zijn die ze graag anders zouden willen zien.

Een voorbeeld van een eerder uit een inspraakmoment naar voren gekomen punt is de vraag (vanuit een tweetal deelnemers) om meer, het liefst grote paarden te houden op de zorgboerderij. Deze vraag en wens begrijpen wij vanzelfsprekend, maar dit is geen besluit waarbij men over 1 nacht ijs kan gaan.

Deze wens is als actiepunt tijdens ons overleg zorgvuldig besproken, waarbij geconcludeerd is, dat er kijkend naar de al aanwezige paarden in combinatie met de huidige personele bezetting en hun achtergrond op dat moment niet aan deze wens kon worden voldaan. Aan de deelnemers is dan ook verteld dat er allerlei zaken komen kijken bij het houden van meerdere grote paarden en dat een juiste verzorging en kennis en daarmee de veiligheid t.a.t. geborgd moet kunnen worden en dat we daar helaas niet aan konden voldoen. Doordat we hierover in rust met elkaar in gesprek gaan, wordt dit dan ook begrepen en geaccepteerd.

Het toeval wil, dat er enige tijd later 2 kleine pony's werden aangeboden aan de zorgboerderij die zeer rustig zijn en bekend met de enthousiaste aandacht van kinderen. Vervolgens is dit aanbod besproken binnen ons overleg en is besloten dat we deze pony's graag een fijne plek wilden bieden. Hierop zijn er afspraken gemaakt m.b.t. op welke termijn deze pony's welkom waren, rekening houdend met de planning rondom het uitbreiden en afzetten van de weide en het hiervoor benodigde materiaal. Ook is besproken wie deze taken zou uitvoeren en wanneer. Evenals wie er zorgdraagt voor de terugkoppeling aan de deelnemers en wie er op de dag van aankomst de verantwoordelijkheid zou dragen voor de nieuwe dieren.

Bovenstaande is opgenomen in de notulen en is als actiepunt ter evaluatie wederom op de agenda voor het volgende overleg gezet. Hierbij hebben we kunnen concluderen dat alles soepel en naar wens en planning is verlopen en dat onze deelnemers meer dan tevreden waren met deze nieuwe aanwinsten.

Bijlagen

- Uitnodiging bezoek Toverland NL Doet
- Uitnodiging BBQ Zomer 2025
- Uitnodiging najaarsactiviteit E-Village 2025
- Uitnodiging Kerstviering 2025

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Onze inspraakmomenten worden ervaren als zeer gezellige bijeenkomsten, waarbij iedereen zich welkom voelt. Deelnemers en hun netwerk voelen zich bij ons gezien en gehoord en vinden het naast de mogelijkheid om zelf hun licht op bepaalde zaken te laten schijnen ook prettig om in een open sfeer met elkaar te delen. Het is zo belangrijk om te weten dat je zoon of dochter op zijn of haar plek is en zich kan ontwikkelen op eigen tempo. Als team doet het ons heel goed om te zien hoe leuk mensen met elkaar omgaan en ervaringen met elkaar uitwisselen. Ook geeft het ons de mogelijkheid om zelf ongedwongen even bij te kletsen met ouders en verzorgers. Tijdens de inspraakmomenten worden ook veranderingen in taken of activiteiten rondom personeelsleden besproken of worden nieuwe personeelsleden voorgesteld wanneer dit aan de orde is.

Tijdens onze laatste bijeenkomst, onze Kerst inn hebben we ervoor gekozen om het eten uit te besteden. Een heuse pizzabakker kwam naar ons toe met hulp en heeft de hele middag pizza's gebakken voor jong en oud. We hebben heerlijk gegeten en ervaren dat we als team doordat het eten was uitbesteed meer tijd hadden om contact te hebben met de ouders/familieleden en deelnemers. Ook was er de ruimte om samen met de mensen die hierin interesse hadden een wandeling te maken van Rondmeer naar Hoeve Twente (camperplaats en chalets). Zo kon iedereen zien wat ook daar allemaal gebeurd en welke ontwikkelingen er zijn. Dit was namelijk een van de besproken thema's welke we meteen inzichtelijk hebben kunnen maken. Het was een zeer geslaagde dag.

Acties

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

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Elk jaar wordt er door CLZ een Deelnemerstevredenheidsmeting uitgevoerd. De vragen gaan over de geboden zorg, over hoe de begeleiding ervaren wordt, over hoe de activiteiten ervaren worden en over wat het algemeen beeld is. Hierbij scoorden wij in 2025 gemiddeld een 8,3. De respons lag dit jaar op 51%. Het totaaloverzicht van de lijsten die zijn uitgezet en de respons hierop zijn terug te vinden in de 1e bijlage. Het overzicht van de vragen die zijn uitgezet zijn tevens terug te vinden in de 2e bijlage. Wij zijn net als voorgaande jaren erg blij met de behaalde score en dat onze deelnemers en hun netwerk tevreden zijn met de geboden zorg. Wij hebben bewust gekozen voor een meting welke door zorgvragers zelf worden ingevuld en een meting van ouders/verzorgers. In algemene zin komt er een hoge tevredenheid naar voren, men is erg tevreden over de korte lijnen binnen onze zorgboerderij en het contact met zowel management als begeleiders. De aangeboden activiteiten sluiten in het algemeen aan bij zowel de mogelijkheden als de wensen van de individuele deelnemer en er wordt voldoende afwisseling ervaren. De zorgboerderij wordt als veilig en schoon ervaren door zowel deelnemers als vertegenwoordigers en de sfeer onderling is positief en stimulerend. In ons eigen evaluatieformulier welk door een begeleider samen met een deelnemer wordt besproken en ingevuld komen o.a. de volgende schaalvragen aan bod: Weet je nog hoe je je de vorige keer of toen je bij Rondmeer begonnen bent voelde? Gemiddelde cijfer komt op: 6,4. Hoe zit je nu in je vel? Gemiddelde cijfer hiervan komt op: 7,7. Welk cijfer zou jij aan Rondmeer willen geven? Gemiddelde cijfer komt op: 8,4. Een zeer mooie score, welke nagenoeg overeenkomt met de score uit de meting vanuit CLZ.

Bijlagen

- Resultaten Deelnemerstevredenheid 2025
- Vragen deelnemerstevredenheidsonderzoek 2025

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Vanuit de gesprekken die we gevoerd hebben en de mooie resultaten die uit de metingen komen concluderen wij dat we meer dan adequate zorg en begeleiding bieden. Dit geeft onze deelnemers rust en biedt de mogelijkheid om zich te kunnen ontwikkelen. Dit is dan ook wat we graag willen en waar we hard voor werken. We hebben door het inzetten van "De blik van buiten" op ons Zorgterras, een nog breder beeld gekregen van hoe onze locatie wordt ervaren en beoordeeld. Hoewel er uit de terugkoppelingen vanuit de metingen, de inspraakmomenten en de evaluatiegesprekken geen zwaarwegende zaken zijn gekomen die actie behoeven, nemen we vanzelfsprekend ook kleine aanbevelingen of opmerkingen serieus en wordt er zoals altijd bij al onze deelnemers bekeken hoe we ons aanbod of bepaalde activiteiten persoonlijk kunnen aanpassen, verfijnen of indien gewenst uitbreiden. We willen wel graag het percentage van respons voor 2026 omhoog hebben. We bekijken nog hoe we dit kunnen gaan realiseren.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongevallen en bijna ongevallen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er hebben zich in het afgelopen jaar 2 incidenten voorgedaan waarbij er sprake was van agressie, waarbij dit eenmaal een situatie betrof van agressie (boosheid) van een deelnemer richting begeleiding en eenmaal van een situatie waarbij 2 deelnemers betrokken waren.

Van beide incidenten zijn MIC meldingen gedaan. Er is bij beide meldingen direct zorggedragen voor de veiligheid van deelnemers en personeel. Ouders en verzorgers zijn op de hoogte gebracht. Er is nazorg geleverd aan betrokkenen en er zijn herstelgesprekken gevoerd.

Er is intern zorgvuldig overleg gepleegd om te bekijken wat de oorzaak van deze incidenten is geweest en/of en hoe wij deze eventueel hadden kunnen voorkomen.

Bij 1 situatie is duidelijk geworden, dat de oorzaak buiten Rondmeer lag (externe factoren). Hier zijn met ouders en deelnemers duidelijke afspraken gemaakt waardoor dit in de toekomst niet meer gaat gebeuren.

Bij het andere incident zijn er nieuwe /aanvullende afspraken gemaakt m.b.t. de bejegening van betrokkenen.

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

Wij dragen zorg voor een rustig begeleidingsklimaat en bieden hierbij individueel maatwerk, hierdoor kunnen wij adequaat inspelen op ongewenste situaties en zijn wij veelal in staat om deze zo nodig te de-escaleren. Eventuele gebeurtenissen hebben een gedragsmatig karakter en zijn inherent aan de problematiek van onze doelgroep. Hierbij kun je denken aan stemverheffing of met een deur slaan. Onze gespecialiseerde begeleiders kunnen hierop vlot en adequaat handelen waardoor incidenten en escalaties nagenoeg altijd worden voorkomen.

Er hebben zich in 2025 een tweetal incidenten voorgedaan, zoals vermeld en beschreven bij paragraaf 7.6, waarvan melding is gemaakt.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Het team is in 2025 weer op volle sterkte gekomen. Door personeelwissel en ziekten zijn sommige taken iets later uitgevoerd. Dit was in 2025 al beter op orde dan in 2024. We gaan er vanuit dat in 2026 alles weer volgens afspraak en doelen gaat verlopen en ieder zijn / haar actiepunten tijdig en volledig uitvoert.

Ik, als zorgboerin, ben trots op hoe we afgelopen jaren, na het overlijden van Frans, uit een zeer zware periode zijn gekomen en dat we nu met een krachtig, professioneel en bewust team aan het werk zijn.

De acties van 2025 zijn dan ook allemaal afgerond.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

We hebben een **heel compleet, bekwaam en professioneel team**, waar we heel dankbaar en trots op zijn. Hiermee kunnen we een breed spectrum van deelnemers binnen onze doelgroep van dienst zijn / in zorg nemen. Dit zorgt voor veel mogelijkheden en wat we al een tijdje ervaren ook een toenemend aantal aanmeldingen. Op dit moment moeten we regelmatig nee-zeggen omdat we vol zitten. Dit is jammer maar naar onze mening de enige manier om wel de juiste en goede zorg te kunnen bieden aan onze huidige deelnemers. Voor de toekomst zien we (helaas) de problemen die nu onder jongeren spelen nog niet afnemen. We zien namelijk dat steeds meer jongeren zorg nodig hebben: die uitvallen op scholen, psychisch de druk van de hedendaagse prestatemaatschappij en/of de druk van oa sociaal media en groepsdruk niet aankunnen en zoekende zijn naar hun eigen identiteit en kwaliteiten. Hierdoor wordt er ook bijna altijd multidisciplinair en systemisch gewerkt. De zorgboerin is therapeut Systemisch Werk en psycho-energetisch therapeut. Daarnaast biedt onze locatie als ook de omgeving, de activiteiten icm het professionele team **excellente en unieke mogelijkheden**.

Wel steeds beseffend dat wat we doen we goed willen doen dus kwaliteit ipv kwantiteit. We blijven bij onze doelstelling om **kleinschalig te blijven** dus niet te groeien in aantal deelnemers of werknemers. Wel willen we ons ipv de focus op WLZ deelnemers de komende jaren meer **focussen op jongeren die (gedeeltelijk) uitvallen op school**.

Professionaliteit en vertrouwen en het zich veilig voelen voor de deelnemers blijven hierbij ook het uitgangspunt. Net zoals onze slogan "**Je mag er zijn zoals je bent**" ! met onze persoonlijke kernwaarden Authenticiteit Congruent(ie) – Verbinding – Aandacht – Doel – Groeien – Talenten ontdekken en ontwikkelen.

Verder zijn we bezig om van ons bedrijf een **BV structuur** te maken. Dit zal medio 2026 afgerond worden.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doel 2025:

Er wordt verder gebouwd aan een team welk samen met zorgboer Bas het bedrijf runt. Zorgboerin Helma zal zich langzaamaan terugtrekken uit de zorg en meer adviserend steun verlenen aan het zorgteam. Verder zal zij de financiële administratie voor haar rekening nemen alsmede de overige kantoorwerkzaamheden. Het zorg-terras zal alleen op de dagen dat ook de deelnemers aanwezig zijn geopend zijn en op zon- en feestdagen gesloten. Op locatie Hoeve Twente wordt verder gewerkt aan de aankleding en het comfort voor de (camper) gasten. Dit wordt samen met de deelnemers gedaan. Samenwerken, zorgen en genieten! Ook zullen we steeds oog blijven hebben voor de kwaliteitseisen en de kernwaarden van de zorglandbouw. De kracht van de zorglandbouw! We gaan dit jaar zowel de terras- als ook de campergasten vragen naar hun bevindingen middels de vragenlijst Blik van Buiten.

We mogen wel stellen dat dit doel behaald is en tevens geborgd wordt. Hier zijn we dan ook trots op.

Doel 2026: De focus zal dit jaar meer liggen op de doelgroep "uitvallers op scholen". Verder zal het bedrijf naar een BV structuur overgaan. We hebben nu een VOF.

Verder het doorzetten van de doelen die in 2025 zijn gesteld.

Doordat het team steeds meer taakvolwassen is geworden heeft de zorgboerin nagenoeg alle taken in de dagdagelijkse begeleiding/aansturing losgelaten en fungeert alleen als vraagbaak bij casussen en vanuit haar expertise als Therapeut Systeem Werk en Psycho-energetisch Therapeut.

8.3 Plan van aanpak

Korte termijn doelstellingen:

- Middels de vragenlijst "Blik van Buiten" van FLZ de terras- en campergasten vragen om hun reactie te geven en hiermee te toetsen wat zij zien en ervaren. Dit zal tussen 1 april en 1 november 2026 gedaan worden.
- Wet- en regelgeving blijven volgen en implementeren waar dit nodig is.
- bedrijfsprocessen opnieuw bekijken / kwaliteitssysteem herzien zodat dit eind 2026 helemaal klaar is voor de audit. Als de korte termijn doelstellingen zijn behaald dan zijn er verschuivingen in taken en functies. Dit gebeurt tussen 1 maart en 1 september 2026.
- Geen zieke medewerkers meer en een stabiel, krachtig en professioneel team wat zorg biedt met oog voor deelnemers en ouders, hun vragen, wensen, kwaliteiten en dromen.
- van VOF naar BV structuur.

Middellange termijn doelstellingen:

- Blijven continueren van de gestelde doelen van 2025.
- Een taakvolwassen team met als doel een excellente en unieke organisatie.
- Altijd ons motto "Je mag er zijn zoals je bent!" en onze persoonlijke kernwaarden trouw blijvend.

Lange termijn doelstelling:

- Doorgaan met het samen verzorgen en ontwikkelen van de mogelijkheden op de locaties.
- Kijken waar kansen liggen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

- 5.3 Uitnodiging bezoek Toverland NL Doet
 - Uitnodiging BBQ Zomer 2025
 - Uitnodiging najaarsactiviteit E-Village 2025
 - Uitnodiging Kerstviering 2025
- 5.5 Resultaten Deelnemerstevredenheid 2025
 - Vragen deelnemerstevredenheidsonderzoek 2025

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Keuring elektrische apparaten. Actuele apparaten zie lijst in de klapper.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 01-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Apparaten zijn in april 2015 gekeurd door Kusters.

BHV cursus D. L en J. H

Geplande uitvoerdatum: 12-02-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Hebben BHV cursus gevolgd.

Keuring Zeppelin (loader)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 10-01-2025 (Afgerond)

Terras- en campergasten vragen om het formulier van FLZ over Kernwaarden in te vullen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 03-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: We blijven deze formulieren aanbieden op het terras om zo nog beter in kaart te brengen hoe bezoekers ons waarderen.

Bij het inspraakmoment van de zomer BBQ, wordt er aandacht geschonken aan het kwaliteitssysteem en gevraagd aan de ouders/verzorgers om de "blik van buiten" voor ons in te vullen.

Geplande uitvoerdatum: 04-07-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)

Evaluatie gesprekken met deelnemers 2025

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Zijn afgerond.

Blik van buiten. Om op actieve wijze meer feedback van buitenaf te verkrijgen m.b.t. onze zorgboerderij hebben wij besloten om de "blik van buiten" actiever aan te bieden aan onze bezoekers. Zo zullen wij op kantoor zorgen dat deze formulieren klaarliggen (L vd L) zodat de diverse externe collega hulpverleners (zorgboerderijen/onderwijsinstellingen/CJG/BJZ/Gemeente/ Jobcoaches maar ook auditoren, de dierenarts, hoefsmid e.d.) en andere bezoekers deze kunnen invullen. Ook zorgen wij dat deze formulieren op onze tafels op het zorgterras (bij de menu's) komen te liggen (LvdL), om zo ook onze vele bezoekers (waarvan ook met grote regelmaat bezoekers vanuit het netwerk van onze deelnemers behoren) de kans te geven dit formulier in te vullen. We maken hiervoor een speciale brievenbus (V vd L) , welke op het terras komt te hangen en verwijzen hiernaar. De ingevulde formulieren worden verzameld (LvdL) en de terugkoppeling hiervan wordt besproken, geevalueerd en meegenomen in het kwaliteits jaarverslag over 2025.

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 03-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Ingevulde formulieren zijn verzameld, er komt een terugkoppeling in het jaarverslag.

VOG controleren (elk half jaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 11-09-2025 (Afgerond)

VOG controleren (elk half jaar)

Geplande uitvoerdatum: 28-04-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 28-04-2025 (Afgerond)

zoonosenkeurmerk en Q koorts enting

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 22-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Sticker voor Zoonosen ontvangen en schapen geënt tegen Q-koorts

Aanvragen Zoönosencheck voor komende jaar

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 22-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Sticker weer ontvangen.

Verbandtrommels (3) controleren en aanvullen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 01-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Gecontroleerd op datum. Wat vervangen moest worden is vervangen.

controle voor verboden voor onbevoegden (terrasseizoen)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 01-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Nog 2 extra bordjes op poort bij werkplaats en elektrische poort gehangen. Rest was in orde.

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: 20-05-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 19-05-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 10-10-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 19-05-2025 (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): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 27-02-2025 (Afgerond)

BHV herhalingscursussen HK

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2025
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 05-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Electrische installaties controleren (1x per 5 jaar

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: 03-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: staat gepland

Voortgang actielijst, openstaande acties

Tijdens overleg april bespreken hoe we de maaltijden tijdens de inspraakmomenten met ouders/verzorgers gaan uitbesteden, zodat we als team de handen vrij hebben voor andere dingen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Na maart 2026 controleren of vergunning is opgenomen in zorgaanbiedersportaal, zo niet middels contactformulier (nieuwsbrief kljz 7) contact opnemen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Blik van buiten. Om op actieve wijze meer feedback van buitenaf te verkrijgen m.b.t. onze zorgboerderij hebben wij besloten om de "blik van buiten" actiever aan te bieden aan onze bezoekers. Zo zullen wij op kantoor zorgen dat deze formulieren klaarliggen (L vd L)) zodat de diverse externe collega hulpverleners (zorgboerderijen/onderwijsinstellingen/CJG/BJZ/Gemeente/ Jobcoaches maar ook auditoren, de dierenarts, hoefsmid e.d.) en andere bezoekers deze kunnen invullen. Ook zorgen wij dat deze formulieren op onze tafels op het zorgterras (bij de menu's) komen te liggen (LvdL), om zo ook onze vele bezoekers (waarvan ook met grote regelmaat bezoekers vanuit het netwerk van onze deelnemers behoren) de kans te geven dit formulier in te vullen. We maken hiervoor een speciale brievenbus (V vd L) , welke op het terras komt te hangen en verwijzen hiernaar. De ingevulde formulieren worden verzameld (LvdL) en de terugkoppeling hiervan wordt besproken, geevalueerd en meegenomen in het kwaliteits jaarverslag over 2026.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

van VOF naar BV structuur

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Verbandtrommels (3) controleren en aanvullen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

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: 04-05-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Toelichting: Nieuwsbrief en wijzigingen doorgenomen. In werkbeschrijvingen bij 4.3.1, 4.3.5, 4.4.1, 4.5.1, 5.1.1, 5.2.1 en 5.2.10 aantekening gemaakt dat deze punten a.d.h.v. de huidige normen gecontroleerd en indien nodig aangepast worden medio 2026, zodat deze bij het indienen/Audit up to date zijn.

Keuring elektrische apparaten. Actuele apparaten zie lijst in de klapper.

Geplande uitvoerdatum: 11-05-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Bij het inspraakmoment van de zomer BBQ (3-7-2026), wordt er aandacht geschonken aan het thema Vitaliteit. Lianne Kempen, beweegmakelaar vanuit Negen, zal dan kort iets vertellen over de organisatie waarvoor ze werkt en wat deze zou kunnen betekenen voor onze deelnemers en het systeem op het gebied van sport/bewegen/vitaliteit/vrije tijdsbesteding. Dit uiterlijk in juni even concreet kortsluiten met Lianne.

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Evaluatie gesprekken met deelnemers 2025

Geplande uitvoerdatum: 06-07-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Na de zomervakantie bespreken of we voor het nieuwe schooljaar weer stagiaires aannemen en zo ja, hoe we dit vormgeven. HK LL DM

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Stigas RI&E en PvA

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

VOG controleren (elk half jaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

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

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

zoonosenkeurmerk en Q koorts enting

Geplande uitvoerdatum: 23-01-2027
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Keuring Zeppelin (loader)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2027
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

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): Rondmeer (1790)

controle voor verboden voor onbevoegden (terrasseizoen)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2027
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Keuring Zeppelin (loader)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Is gekeurd, actie door gepland voor 2027.

zoonosenkeurmerk en Q koorts enting

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Normen zijn en worden nagegaan en waar nodig worden zaken gewijzigd aangepast. Ten behoeve van de Audit 2026 worden alle werkbeschrijvingen opnieuw bekeken en waar nodig aangepast.

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): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De aangepaste normen en wijzigingen worden zorgvuldig bekeken en indien van toepassing meegenomen in het jaarverslag, ten behoeve van de Audit wordt hier medio 2026 nog extra aandacht aan besteedt.

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): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Er is voldaan aan de meldplicht. Er is een vergunning verleend van rechtswege, na maart 2026 nogmaals checken of dit op het zorgaanbiedersportaal al is vermeld, zo niet actie ondernemen d.m.v. contactformulier. (nieuwsbrief kljz 72 12-12-25)

controle voor verboden voor onbevoegden (terrasseizoen)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Borden zijn alle geplaatst.

controle voor verboden voor onbevoegden (terrasseizoen)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Borden zijn allemaal geplaatst.

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): Rondmeer (1790)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

VOG controleren (elk half jaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-04-2026 (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: 01-06-2026

Geldt voor locatie(s): Rondmeer (1790)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026