

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

## Stichting Zorgboerderij Fenna Heerd (338)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)



## 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	6
2.3 Algemene conclusies	8
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	13
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
4 Scholing en ontwikkeling	16
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
5 Terugkoppeling van deelnemers	19
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	19
5.3 Inspraakmomenten	20
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22
6 Meldingen en incidenten	24
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
6.2 Medicatie	24
6.3 Agressie	25
6.4 Ongewenste intimiteiten	25
6.5 Strafbare handelingen	25

6.6 Klachten	25
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
7 Acties	26
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	26
8 Doelstellingen	27
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	27
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
8.3 Plan van aanpak	29
Overzicht van bijlagen	30
Actielijst	30

# Kwaliteitsjaarverslag

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Stichting Zorgboerderij Fenna Heerd

Registratienummer: 338

Korengarst 10, 9635 VB Noordbroek

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 02074260

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

### Locatiegegevens

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

Zorgboerderij 'Fenna Heerd'

Registratienummer: 338

Korengarst 10, 9635 VB Noordbroek

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

# 1 Voorwoord

## 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Al 23 jaar biedt Fennaheerd als zorgboerderij gespecialiseerde zorg aan mensen met een zwaar meervoudig complexe handicap. Wij leveren zorg op basis van pgb binnen de Wlz en zijn aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg, inclusief het bijbehorende keurmerk en een geborgd kwaliteitsmanagementsysteem.

Fennaheerd is ontstaan vanuit een persoonlijke zorgvraag en heeft zich ontwikkeld tot een stabiele en professionele organisatie, waar zorg, rust en continuïteit centraal staan. De zorgboerderij is gevestigd op een multifunctioneel erf waar naast zorg ook een graanbedrijf, de bed & breakfast en weekendopvang Korengastvrij zijn gevestigd, wat bijdraagt aan een open en kleinschalige setting.

Sinds maart 2025 is het bestuur versterkt met twee medewerkers, Nella en Marjet, naast bestuurders Wim en Aagtje. In 2025 wordt deze bestuursstructuur verder geconsolideerd, met oog voor continuïteit, kwaliteit en toekomstbestendigheid. Het hechte team van Fennaheerd vormt hierbij een essentiële pijler.

Met dit jaarverslag legt Fennaheerd verantwoording af over het gevoerde beleid en de geleverde zorg in 2025 en geeft zij inzicht in de ontwikkelingen binnen de organisatie. Aan de bijlagen is het ook Jaaroverzicht 2025 van Korengastvrij toegevoegd.

### Bijlagen

- Jaaroverzicht 2025 KorenGastvrij

## 2 Algemeen

### 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

De eerste helft van 2025 op zorgboerderij Fenna Heerd stond in het teken van verbinding, persoonlijke aandacht en het vieren van kleine en grote momenten. Er is volop ruimte geweest voor activiteiten die bijdragen aan het welzijn van de deelnemers en het versterken van de onderlinge relaties. De vaste structuur, vertrouwde gezichten en het ritme van de seizoenen gaven rust en ruimte voor ontwikkeling.

#### Activiteiten op de zorgboerderij

Zoals ieder jaar heeft Fenna Heerd een breed scala aan activiteiten georganiseerd waarin natuur, dieren, creativiteit en gezamenlijke beleving centraal stonden. Een aantal hoogtepunten:

- Tulpenverkoop bracht een mooie opbrengst op van €1950,-. Deze actie werd mogelijk gemaakt door Tjamsweer, de familie vd Deen en de familie Niezen
- In het voorjaar genoten de deelnemers van het kijken bij de pasgeboren lammetjes.
- Paasbloemstukjes maken en een gezellige paasbrunch boden ruimte voor creativiteit en saamhorigheid.
- Tijdens de Koningsspelen werd er met veel plezier bewogen en samengewerkt.
- De jaarlijkse brandoefening vond plaats, wat naast het veiligheidsaspect ook zorgde voor leuke interactie en uitleg over hulpverlening.
- Er waren verschillende uitstapjes, zoals een bezoek aan een tuincentrum, de boerderij van een medewerker, patat eten op locatie, en een bezoek aan bestuurslid Wim en zijn vrouw Ellen voor spelletjes en koffie.
- De BBQ met deelnemers en het maken van zomerbloemstukjes vormden feestelijke momenten in de zomerperiode.

Daarnaast was er opnieuw ruimte voor samenwerking met Korengastvrij, waar deelnemers regelmatig logeerweekenden beleven. De samenwerking met dit initiatief, voortgekomen uit de wens om betekenisvol contact voort te zetten, biedt waardevolle afwisseling voor verschillende deelnemers.

#### Belevissen van deelnemers

Voor deelnemers betekende dit jaar veel positieve ervaringen. Er was ruimte voor rust, ontspanning, maar ook voor nieuwe prikkels zoals uitjes of logeren. Een aantal deelnemers beleefde grote vreugde bij de dieren, waaronder het contact met de pony's, geiten en varkens.

Eén van de deelnemers ging van één naar drie dagen per week naar ons toe, wat zorgde voor meer stabiliteit in zijn week. Ook wordt er alweer vooruitgekeken naar een nieuwe deelnemer die vanaf september komt kennismaken. Tegelijkertijd is er één deelnemer uitgestroomd richting een woonvorm.

Deelnemers ervoeren het als waardevol dat medewerkers oprechte aandacht voor hen hebben. Kleine momenten, zoals koffiedrinken met bezoek, een bloemstukje maken of samen fietsen, worden bewust beleefd. Er was ook ruimte voor verdriet: een deelnemer is eerder dit jaar gevallen met de fiets, wat voor spanning zorgde. Dankzij snel handelen en goede zorg is dit goed afgelopen.

#### Medewerkers en scholing

Het team van medewerkers is dit half jaar grotendeels hetzelfde gebleven. Alleen Elze is er begin dit jaar bij gekomen. De sfeer binnen het team is hecht en betrokken. Er werd onder andere scholing gevolgd over medicatie, BHV, reanimatie en gebarentaal. Daarnaast vond een teambuildingsdag plaats, begeleid door Meerdijk Advies, wat bijdroeg aan onderlinge samenwerking en reflectie op de zorgvisie.

Ook werd het salarissysteem tijdelijk aangepast, wat veel vragen opriep. Dankzij uitleg van een externe adviseur is er uiteindelijk besloten terug te keren naar het oude vertrouwde systeem.

#### Zorgboerderij in ontwikkeling

In het voorjaar zijn er ook diverse externe professionals langs geweest, zoals een docent van het Noorderpoort, een fysiotherapeut,

een curator, de hoefsmid, en leveranciers voor materiaalonderhoud. Het onderstreept hoe Fenna Heerd als kleinschalige zorgaanbieder stevig verankerd is in haar netwerk, met korte lijnen en transparant contact.

De zorgboerderij blijft trouw aan haar visie van warme, kleinschalige zorg in een natuurlijke omgeving. Het aantal deelnemers is met twaalf vrijwel stabiel gebleven, wat ruimte biedt voor persoonlijke aandacht en passende dag invulling. De ideeënbuis, die er nu staat, biedt een laagdrempelig middel voor inspraak, net als de oudergesprekken en de ouderraad.

## **2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces**

### **Ontwikkelingen in het zorgaanbod**

In het eerste halfjaar van 2025 is het zorgaanbod inhoudelijk gelijk gebleven aan dat van 2024. Wel zijn er kleine verschuivingen geweest binnen de deelnemersgroep: één deelnemer is uitgestroomd naar een woonplek bij Nieuw Woelwijck, een andere deelnemer is uitgebreid van één naar drie dagen per week, en een nieuwe deelnemer zal in september op proef meelopen. Deze ontwikkelingen tonen de flexibiliteit van Fenna Heerd in het inspelen op veranderende zorgbehoeften van de deelnemers, binnen het bestaande aanbod.

### **Situatie op de zorgboerderij**

Er hebben geen verbouwingen of uitbreidingen plaatsgevonden. De zorgboerderij verkeert in goede staat en is volledig operationeel. Er zijn enkele onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd, zoals het ophangen van nieuwe rol gordijnen en controles aan de tilliften door United Care. Deze continue aandacht voor het onderhoud draagt bij aan een veilige en prettige werkomgeving.

### **Financiering van de zorg**

De financiering is stabiel gebleven. Er is overwogen om Fenna Heerd te laten contracteren, maar dit is (vooralsnog) niet doorgezet. Uit het oogpunt van medezeggenschap waren de ouders van de deelnemers betrokken bij deze beslissing en die zagen niets in de overstap van pgb naar ZIN. Wel is er actief contact geweest met scholen om de zichtbaarheid van de zorgboerderij te vergroten en de instroom te bevorderen. Dit laat zien dat er strategisch wordt nagedacht over toekomstbestendigheid. Er is veelvuldig contact geweest over de financiën.

### **Werkbeschrijvingen en inhoudelijke wijzigingen**

Er zijn dit jaar geen inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in de werkbeschrijvingen. De bestaande werkwijze blijkt in de praktijk nog steeds goed aan te sluiten bij de behoeften van de deelnemers en het team. Wel is er groeiende interesse in Gentle Teaching als methodische onderlegger, maar door de kosten is hiervoor nog geen concrete planning vastgesteld.

### **Audit of schriftelijke toetsing**

Er is geen interne audit uitgevoerd in 2025.

### **Inzichten en verbeteringen**

Een belangrijk praktisch verbeterpunt dit jaar was het terugdraaien van een nieuwe systematiek voor de salarisverwerking. Na uitleg door een externe adviseur bleek deze niet te voldoen aan de wet- en regelgeving en is men weer teruggegaan naar het oude systeem. Dit toont het vermogen van de organisatie om kritisch te blijven reflecteren en bij te sturen waar nodig.

### **Professioneel netwerk en externe contacten**

Het netwerk van Fenna Heerd is hecht en betrokken. In de eerste helft van 2025 zijn er contacten onderhouden en uitgebouwd met diverse partijen:

- Samenwerkingspartners zijn grotendeels gelijk gebleven.
- Externe bezoekers waren onder meer:
  - Een docent van het Noorderpoort (maatschappelijk werk)
  - Schoonmaakdienst (2x per week)
  - Fysiotherapeut (1x per week voor een deelnemer)
  - Gerard van der Werf (salarisadvies)
  - Gezina Noordhuis (BHV)
  - Marina Speelman (Prins Johan Friso Mytylschool, stagebegeleider)
  - Masis, Jennie Veen (curator)
  - Hoefsmid (regelmatig)
  - United Care (tilliften)
  - Bosker (rolgordijnen)
  - Meerdijk Advies (teambuilding)
  - Taxibedrijf Duurswold

Deze bezoeken hebben gezorgd voor praktische ondersteuning, deskundigheidsbevordering en netwerkversterking. Het meelopen van de docent van Noorderpoort heeft bovendien bijgedragen aan bewustwording rondom de werkwijze op de zorgboerderij.

### **Enquête samenwerkingspartners**

In 2025 heeft Fenna Heerd een schriftelijke enquête uitgezet onder een aantal vaste samenwerkingspartners. De enquête is per e-mail verstrekt en bestond uit een combinatie van meerkeuzevragen en open vragen. Het invullen nam circa 5 tot 10 minuten in beslag.

De enquête richtte zich op de volgende thema's: Samenwerking en communicatie, kwaliteit van zorg en begeleiding, afstemming in de praktijk, en als laatste, algemene tevredenheid en aanbevelingsbereidheid

De samenwerkingspartners die de enquête hebben ingevuld zijn onder andere actief als school/stagecoördinator, muziektherapeut, adviseur, administratie/salarisverwerking en vervoerspartner. De meeste respondenten werken al langer dan drie jaar samen met Fenna Heerd.

## Samenvatting van de feedback

- Communicatie en samenwerking: De communicatie wordt door de meeste samenwerkingspartners beoordeeld als *goed tot zeer goed*. Contactmomenten worden als passend ervaren en de samenwerking met het team wordt vrijwel unaniem als *zeer prettig* omschreven. Enkele partners geven als aandachtspunt mee dat het prettig zou zijn om met één vaste contactpersoon te werken of om beter te bewaken dat e-mails altijd tijdig worden beantwoord.
- Kwaliteit van zorg en begeleiding: De kwaliteit van zorg en begeleiding wordt door samenwerkingspartners als *goed tot zeer goed* ervaren. Zij geven aan dat Fenna Heerd goed aansluit bij de behoeften van de cliënten waarvoor zij gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen. Meerdere respondenten benoemen Fenna Heerd expliciet als een waardevolle en veilige plek voor cliënten met complexe zorgvragen.
- Samenwerking in de praktijk: De samenwerking wordt als soepel en professioneel ervaren. Afstemming verloopt volgens de respondenten voldoende tot goed. Suggesties richten zich vooral op praktische verbeteringen, zoals het tijdig betrekken van externe begeleiders bij specifieke overleggen.
- Algemene waardering en toekomst: Alle respondenten geven aan Fenna Heerd zonder twijfel te willen aanbevelen aan andere organisaties. In de open toelichtingen wordt Fenna Heerd omschreven als een "bijzondere", "warme" en "zeer passende" dagbestedingsplek, waarbij wordt benoemd dat er behoefte is aan méér van dit soort initiatieven voor de doelgroep.

De aangedragen aandachtspunten worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van de communicatie en afstemming met samenwerkingspartners.

### **Wet zorg en dwang / Wet verplichte ggz**

Er is in 2025 geen sprake geweest van onvrijwillige zorg of gedwongen interventies in het kader van de Wzd of Wvvgz. Dit past bij het karakter van Fenna Heerd als kleinschalige, vrijwillige dagbesteding in een natuurlijke en veilige omgeving. Aandacht voor rust, voorspelbaarheid en passende begeleiding voorkomt in veel gevallen escalaties of weerstand.

Een analyse over onvrijwillige zorg is daarmee niet van toepassing.

## **2.3 Algemene conclusies**

### **Reflectie op het afgelopen jaar (3.1)**

Het afgelopen jaar hebben met name de stabiliteit in het zorgaanbod, de hechte teamsamenstelling en de kleinschaligheid van de groep veel invloed gehad op het dagelijks functioneren van Fenna Heerd. Hoewel er enkele verschuivingen waren binnen de deelnemersgroep (instroom, uitstroom en uitbreiding van zorgdagen), bleef de kern van de groep passend bij elkaar. Dit heeft bijgedragen aan rust, voorspelbaarheid en een veilige sfeer voor deelnemers.

Een andere invloedrijke ontwikkeling was het tijdelijk invoeren en vervolgens terugdraaien van een nieuwe salarisverwerkingssystematiek. Dit proces heeft duidelijk gemaakt hoe belangrijk het is om veranderingen zorgvuldig te toetsen aan wet- en regelgeving en om medewerkers goed mee te nemen in dergelijke trajecten.

Daarnaast hadden externe bezoeken, zoals het meelopen van een docent van het Noorderpoort en de begeleiding door Meerdijk Advies bij teambuilding, invloed op de reflectie binnen het team. Deze momenten boden nieuwe inzichten in de dagelijkse praktijk en bevestigden de kracht van de werkwijze van Fenna Heerd.

Wat we hiervan hebben geleerd, is dat stabiliteit en kleine schaal essentieel zijn voor deze doelgroep, dat veranderingen tijdig en transparant moeten worden afgestemd, en dat externe reflectie helpt om bewust te blijven kijken naar kwaliteit en professionaliteit.

### **Reflectie op het kwaliteitsproces (3.2)**

Fenna Heerd is tevreden over de kwaliteit van de geboden zorg en over de wijze waarop het kwaliteitssysteem wordt toegepast. De bestaande werkbeschrijvingen sluiten goed aan bij de praktijk en bij de zorgvraag van de deelnemers. Er zijn in 2025 geen inhoudelijke aanpassingen nodig gebleken. De kwaliteitscyclus wordt toegepast door middel van jaarlijkse reflectie, het opstellen van het jaarverslag, oudergesprekken, tevredenheidsmetingen, scholing en periodieke audits vanuit de Federatie Landbouw en Zorg.

Het toepassen van deze kwaliteitscyclus levert vooral continu inzicht op in wat goed gaat en waar bijsturing nodig is. Voorbeelden hiervan zijn het tijdig signaleren van knelpunten in de salarisverwerking en het bewaken van veiligheid via BHV, tilliftcontroles en incidentregistratie. Ook het ontbreken van onvrijwillige zorg in 2025 bevestigt dat de huidige werkwijze passend is voor de doelgroep.

### **Ondersteunend en professioneel netwerk**

Fenna Heerd is tevreden over haar ondersteunend netwerk. Dit netwerk bestaat uit vaste samenwerkingspartners zoals scholen, een fysiotherapeut, curator, dierenarts, hoefsmid, schoonmaakdienst, leveranciers, taxibedrijf Duurswold en Meerdijk Advies. Daarnaast zijn er structurele contacten met onder andere Korengastvrij

### **Doelstellingen vorig jaar en realisatie**

De belangrijkste doelstellingen voor 2025 waren:

- het behouden van een stabiele en passende deelnemersgroep.
- het waarborgen van kwaliteit en veiligheid.
- het behouden van een vast en deskundig team.
- het versterken van inspraak via oudergesprekken en tevredenheidsmetingen.

Deze doelstellingen zijn grotendeels behaald. De groep bleef stabiel rond twaalf deelnemers, het team kende geen wisselingen, alle geplande scholingen zijn gevolgd en de oudertevredenheidsmeting liet zeer positieve resultaten zien.

### **Acties en planning (voortuitblik)**

Voor het komende jaar en de daaropvolgende jaren richt Fenna Heerd zich primair op het behouden van stabiliteit en continuïteit. Een belangrijke doelstelling is het behouden van een stabiele en goed passende deelnemersgroep, zodat de groepsdynamiek in balans blijft en medewerkers hun uren op een duurzame manier kunnen blijven werken. De huidige samenstelling van de groep wordt als passend en prettig ervaren; daarom wordt ingezet op zo min mogelijk veranderingen. Wel is de wens om in het komende jaar één nieuwe, mobiele deelnemer te verwelkomen, mits deze goed aansluit bij de bestaande groep.

Op de langere termijn (komende vijf jaar) ligt de focus op toekomstbestendigheid van de organisatie. Daarbij is expliciet aandacht voor de bestuurlijke continuïteit. Er wordt onderkend dat uitval van sleutelfiguren, zoals Wim of Aagtje, impact kan hebben op taken als administratie en bestuur. Om hierop voorbereid te zijn, zal binnen het bestuur het gesprek worden gevoerd over taakverdeling, opvolging en borging van kennis. Meerdijk Advies staat klaar voor advies op allerlei gebied.

Om deze doelstellingen te realiseren, worden de vervolgstappen besproken en vastgelegd in een bestuursvergadering. Hierin zullen prioriteiten, verantwoordelijkheden en eventuele vervolgstappen worden bepaald.

Daarnaast is een actiepoint om de functioneringsgesprekken structureel eerder in het jaar te plannen, bij voorkeur in september in plaats van november. Dit biedt meer ruimte om ontwikkelpunten tijdig op te pakken binnen het lopende jaar.

Verder wordt gewerkt aan het versterken van de organisatie op ondersteunende onderdelen. Zo wordt gezocht naar een nieuwe vertrouwenspersoon en klachtenfunctionaris, nu de huidige vertrouwenspersoon haar werkzaamheden gaat beëindigen. De Fenna Heerd is aangesloten bij de geschillencommissie van het Instituut voor Agrarisch Recht. Ook wordt ingezet op betere interne en externe communicatie, onder andere door het afronden en verspreiden van een nieuwsbrief.

Tot slot blijft aandacht voor het onderhouden van het netwerk en de zorgomgeving, waaronder de inzet van externe professionals zoals de dierenarts en het stimuleren van inspiratie en uitwisseling, bijvoorbeeld door het bezoeken van andere zorglocaties.

## 3 Deelnemers en medewerkers

### 3.1 Deelnemers

**Doelgroep:** Fenna Heerd biedt zorg aan één doelgroep: mensen met een zwaar meervoudig complexe handicap. Het betreft deelnemers met een intensieve zorg- en begeleidingsbehoefte, waarbij structuur, nabijheid, voorspelbaarheid en een veilige omgeving essentieel zijn.

#### Aantallen deelnemers

- Aantal deelnemers bij start van 2025: 13
- Aantal deelnemers ingestroomd in 2025: 1 (tijdelijk/meeloperperiode)
- Aantal deelnemers uitgestroomd in 2025: 2
- Aantal deelnemers aan het einde van 2025: 12

#### Toelichting instroom en uitstroom:

- Per 1 juli 2025 is één deelnemer uitgestroomd naar een andere zorginstelling (Nieuw Woelwijck), waar deze deelnemer al meerdere jaren op de wachtlijst stond voor wonen en werken.
- In september 2025 heeft een potentiële deelnemer tweemaal een dag meegelopen. Deze deelnemer zou per 1 oktober structureel starten, maar is per 15 oktober alsnog uitgestroomd vanwege onverwachte plaatsing bij Nieuw Woelwijck voor wonen en werken.
- Daarnaast is per 1 augustus 2025 voor één deelnemer het aantal zorgdagen uitgebreid van twee naar drie dagen per week. Dit betrof geen instroom, maar een uitbreiding binnen het bestaande deelnemersbestand.

#### Redenen van uitstroom

De uitstroom in 2025 had uitsluitend te maken met doorstroom naar wonen en werken binnen een andere zorginstelling, nadat daar een plek beschikbaar kwam. Er is geen uitstroom geweest vanwege ontevredenheid, onveiligheid of mismatch met het zorgaanbod van Fenna Heerd.

#### Aanpassingen in verband met instroom, uitstroom of groepsgrootte

Er zijn in 2025 geen inhoudelijke aanpassingen gedaan in het zorgaanbod of de organisatie als gevolg van instroom of uitstroom. De groepsgrootte bleef stabiel en passend bij de visie van Fenna Heerd. De tijdelijke meeloperperiode in september heeft bevestigd dat zorgvuldig kennismaken en beoordelen van groepsdynamiek belangrijk is om overvraging of disbalans te voorkomen.

#### Aangeboden zorg

- Soort zorg: Begeleiding (dagbesteding); er wordt geen wonen aangeboden door Fenna Heerd.
- Zorgzwaarte: Hoog, deelnemers hebben een intensieve ondersteuningsbehoefte passend bij de Wlz-doelgroep.
- Begeleidingsvorm: Groepsbegeleiding in een kleinschalige setting en individuele begeleiding waar nodig en passend bij de zorgvraag.
- Wetgeving: Wlz gefinancierd via pgb

## 3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

### Conclusies

Terugkijkend op 2025 kan worden geconcludeerd dat de samenstelling van de deelnemersgroep overwegend stabiel en passend is geweest. Ondanks enkele wisselingen door uitstroom richting wonen en werken elders, is de kern van de groep intact gebleven. De kleinschaligheid en vaste structuur hebben bijgedragen aan rust, voorspelbaarheid en veiligheid voor de deelnemers.

### Passendheid bij het zorgaanbod

De huidige deelnemers passen goed bij het zorgaanbod van Fenna Heerd. Het zorgaanbod, bestaande uit kleinschalige dagbesteding met intensieve begeleiding, sluit aan bij de behoeften van mensen met een zwaar meervoudig complexe handicap. De balans tussen individuele aandacht en groepsbegeleiding is passend en effectief gebleken.

### Geleerde lessen

Het afgelopen jaar heeft Fenna Heerd geleerd dat:

- Stabiliteit in de groep essentieel is voor het welbevinden van de deelnemers.
- Zorgvuldige kennismaking en meelooperperiodes noodzakelijk zijn om een juiste match te beoordelen.
- Kleine veranderingen, zoals uitbreiding van zorgdagen, grote positieve effecten kunnen hebben op structuur en stabiliteit voor individuele deelnemers.

### Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding van deze inzichten zijn in 2025 de volgende aandachtspunten versterkt:

- Het vasthouden aan een voorzichtige en gefaseerde instroom van nieuwe deelnemers.
- Het bewust bewaken van de groepsgrootte en groepsdynamiek.
- Het blijven inzetten op maatwerk per deelnemer, bijvoorbeeld door uitbreiding van zorgdagen waar passend.

Er zijn geen ingrijpende organisatorische of inhoudelijke veranderingen doorgevoerd, omdat de huidige werkwijze effectief blijkt.

### Vervolg en acties

Op basis van de conclusies worden de volgende acties gepland:

- Het blijven hanteren van meeloopmomenten bij nieuwe aanmeldingen om de passendheid zorgvuldig te beoordelen.
- Het gericht zoeken naar maximaal één nieuwe, mobiele deelnemer die goed aansluit bij de bestaande groep.
- Het blijven monitoren van individuele ontwikkeling en welbevinden via observaties en oudergesprekken.
- Het waarborgen van stabiliteit door beperkte groei en het vasthouden aan de huidige groepsgrootte.

Deze acties worden meegenomen in de kwaliteitscyclus en gemonitord in de komende periode.

### 3.3 Personeel

#### Stabiliteit van het team

Het team van Fenna Heerd is in 2025 grotendeels stabiel gebleven. Aan het begin van 2025 is één nieuwe medewerker gestart, Elze, waarmee het team licht is uitgebreid. Verder hebben zich gedurende het jaar geen wijzigingen voorgedaan in de samenstelling van het team. Deze stabiliteit heeft bijgedragen aan continuïteit in de begeleiding en aan een vertrouwde omgeving voor de deelnemers.

#### Functioneringsgesprekken

In 2025 zijn met alle medewerkers functioneringsgesprekken gevoerd. Deze gesprekken hebben in november plaatsgevonden. In de evaluatie is geconcludeerd dat het wenselijk is om deze gesprekken in de toekomst eerder in het jaar te plannen, bij voorkeur in september. Dit biedt meer ruimte om ontwikkelpunten en afspraken tijdig op te volgen binnen hetzelfde kalenderjaar.

#### Ontwikkelingen naar aanleiding van teamfeedback

Naar aanleiding van signalen en feedback vanuit het team zijn enkele ontwikkelingen ingezet. Zo is het tijdelijk ingevoerde nieuwe salarissysteem kritisch geëvalueerd na vragen en onduidelijkheid bij medewerkers. Na externe toelichting en toetsing is besloten dit systeem terug te draaien en terug te keren naar de eerdere, vertrouwde werkwijze. Dit heeft gezorgd voor duidelijkheid, rust en vertrouwen binnen het team.

Daarnaast is er in 2025 geïnvesteerd in teamontwikkeling, onder andere door een teambuildingsdag begeleid door Meerdijk Advies. Deze dag heeft bijgedragen aan onderlinge samenwerking, reflectie op de zorgvisie en het versterken van het teamgevoel.

#### Ingehuurd personeel (ZZP)

In 2025 is er geen gebruik gemaakt van ingehuurd personeel of zzp'ers voor de zorgverlening.

### 3.4 Stagiairs

#### Aantal stagiairs en stageperiode

In de eerste helft van 2025 heeft Fenna Heerd één stagiaire begeleid. Deze stagiaire volgde een stage in het kader van de MBO-opleiding Maatschappelijke Zorg. De stageperiode liep van februari tot en met juli 2025.

Opleiding, taken en verantwoordelijkheden

De stagiaire liep stage binnen het dagelijkse zorg- en begeleidingsprogramma van Fenna Heerd. De werkzaamheden bestonden uit:

- Meedraaien in het dagprogramma;
- Ondersteuning bij activiteitenbegeleiding;
- Observeren van deelnemers en de begeleiding;
- Het uitvoeren van lichte administratieve taken.

De stagiaire werkte altijd onder verantwoordelijkheid van een vaste begeleider en had geen zelfstandige eindverantwoordelijkheid voor deelnemers.

#### Begeleiding van stagiairs

De begeleiding van de stagiaire was georganiseerd via een vast aanspreekpunt binnen het team. Er vonden regelmatige begeleidings- en overlegmomenten plaats waarin voortgang, leerdoelen en ervaringen werden besproken. Daarnaast was er afstemming met de opleiding.

Met de stagiaire zijn zowel tussentijdse evaluatiegesprekken als een eindevaluatie gevoerd. Deze gesprekken vonden plaats in samenwerking met de opleiding en boden ruimte voor reflectie op leerdoelen, functioneren en begeleiding.

### **Ontwikkelingen naar aanleiding van feedback**

De stage is door zowel de stagiaire als Fenna Heerd positief ervaren. Naar aanleiding van feedback is besloten om instructiemomenten duidelijker te structureren, zodat verwachtingen en werkwijzen vanaf de start van een stage nog helderder zijn. Deze verbeterpunten worden meegenomen bij toekomstige stages.

## **3.5 Vrijwilligers**

### **Aantal vrijwilligers en inzet**

Fenna Heerd maakte in 2025 gebruik van drie vrijwilligers. Twee vrijwilligers zijn structureel betrokken bij ondersteunende werkzaamheden op het terrein en één vrijwilliger ondersteunt bij activiteiten op de groep.

De twee vrijwilligers die kluswerkzaamheden uitvoeren, Klaas en Geert, zijn al meerdere jaren actief op de zorgboerderij en vormen een vast en vertrouwd onderdeel van de organisatie. Zij zijn wekelijks op maandag aanwezig. De derde vrijwilliger, Ellen, ondersteunt incidenteel bij groepsactiviteiten gericht op drama en spel.

### **Taken en verantwoordelijkheden**

De taken van de vrijwilligers zijn duidelijk afgebakend:

- Klaas en Geert verrichten praktische klus- en onderhoudswerkzaamheden ten behoeve van Fenna Heerd en Korengastvrij. Zij hebben geen begeleidende taken richting deelnemers.
- Ellen ondersteunt bij groepsactiviteiten op het gebied van drama en spel. Zij brengt hierbij haar ruime ervaring uit het speciaal onderwijs in. Ellen werkt altijd onder verantwoordelijkheid van de vaste begeleiders en heeft geen eindverantwoordelijkheid voor de zorg.

### **Begeleiding van vrijwilligers**

De begeleiding van de vrijwilligers is goed georganiseerd. Klaas en Geert worden aangestuurd door Aagtje en de begeleiders. Er is regelmatig overleg over de werkzaamheden en afstemming over praktische zaken. Ellen wordt begeleid door het vaste team van begeleiders. Met haar vindt regelmatig overleg plaats over de inhoud en afstemming van de activiteiten die zij verzorgt, zodat deze aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van de deelnemers.

### **Evaluatiegesprekken**

Met de vrijwilligers vindt regelmatig informeel overleg plaats. Door de langdurige betrokkenheid en de duidelijke afbakening van taken is dit toereikend gebleken. Formele evaluatiegesprekken zijn niet structureel gepland, maar aandachtspunten en ervaringen worden laagdrempelig besproken.

### **Stabiliteit van het vrijwilligersteam**

Het team van vrijwilligers is zeer stabiel. Klaas en Geert zijn al jarenlang verbonden aan Fenna Heerd en er hebben zich in 2025 geen wijzigingen voorgedaan binnen het vrijwilligersteam. Ook de inzet van Ellen is bestendig.

### **Ontwikkelingen naar aanleiding van feedback**

Er zijn in 2025 geen grote wijzigingen doorgevoerd naar aanleiding van feedback van vrijwilligers. De samenwerking wordt als positief ervaren. De bestaande werkwijze, met duidelijke taken, korte lijnen en regelmatig overleg, sluit goed aan bij zowel de vrijwilligers als de organisatie.

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

#### **Conclusies**

Over 2025 kan worden geconcludeerd dat Fenna Heerd beschikt over een stabiele, goed op elkaar afgestemde basis van deelnemers, medewerkers, stagiairs en vrijwilligers. De deelnemersgroep past bij het zorgaanbod en is qua omvang en samenstelling beheersbaar gebleven. Het vaste team van medewerkers, aangevuld met een stagiaire en vrijwilligers, heeft gezorgd voor continuïteit, herkenbaarheid en een veilige omgeving voor de deelnemers.

De inzet van vrijwilligers en stagiairs heeft een duidelijke meerwaarde gehad, zonder dat dit ten koste ging van de kwaliteit of veiligheid van de zorg. De duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden heeft hierbij een belangrijke rol gespeeld.

#### **Geleerde lessen**

Het afgelopen jaar heeft Fenna Heerd geleerd dat:

- Stabiliteit en kleinschaligheid essentieel zijn voor het welzijn van de deelnemers;
- Een vast en vertrouwd team bijdraagt aan rust en kwaliteit in de begeleiding;
- Vroege en duidelijke instructie en begeleiding belangrijk zijn voor stagiairs;
- Vrijwilligers het best tot hun recht komen wanneer hun rol helder is afgebakend en er korte lijnen zijn;
- Tijdige afstemming en evaluatie, zoals bij salarisverwerking en functioneringsgesprekken, belangrijk is om draagvlak en duidelijkheid te behouden.

#### **Doorgevoerde veranderingen**

Naar aanleiding van de ervaringen in 2025 zijn enkele verbeteringen doorgevoerd of ingezet:

- Het terugdraaien van een niet-passende salarisverwerkingssystematiek na signalen vanuit het team;
- Het versterken van de structuur rondom stagebegeleiding, met duidelijkere instructiemomenten;
- Het bewuster plannen van reflectie- en evaluatiemomenten met medewerkers.

Er zijn geen ingrijpende wijzigingen doorgevoerd in teamopbouw of vrijwilligersinzet, omdat de bestaande werkwijze goed functioneert.

#### **Vervolg en voorgenomen acties**

Voor de komende periode worden de volgende acties gepland:

- Het structureel eerder plannen van functioneringsgesprekken (bij voorkeur in september);
- Het blijven inzetten op een stabiele team- en groepssamenstelling;
- Het blijven investeren in scholing en deskundigheidsbevordering waar nodig;
- Het zorgvuldig blijven begeleiden van stagiairs met duidelijke leerdoelen en evaluatiemomenten;
- Het borgen van de inzet en begeleiding van vrijwilligers door regelmatig overleg en afstemming.

#### **Bevoegd en bekwaam personeel**

Fenna Heerd beschikt over voldoende bevoegd en bekwaam personeel om de deelnemers te begeleiden. Medewerkers hebben passende opleiding en ervaring voor het werken met de doelgroep en volgen periodiek scholing, zoals BHV, reanimatie, en medicatie. Vrijwilligers en stagiairs werken altijd onder verantwoordelijkheid van vaste medewerkers en hebben geen eindverantwoordelijkheid voor de zorg.

## **Actieplanning**

- Functioneringsgesprekken voortaan in september plannen.
- Stabiliteit in team en vrijwilligers behouden.

# 4 Scholing en ontwikkeling

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

### Opleidingsdoelen en activiteiten

Voor 2025 waren de opleidingsdoelen gericht op het vergroten van deskundigheid rondom veiligheid, communicatie en medische basiskennis. Dit jaar zijn de volgende scholingen en trainingen gevolgd:

- Medicatiekennis: gevolgd door 2 medewerkers (Nella en Elze)
- Reanimatietraining: door het hele team
- BHV: succesvol afgerond door alle medewerkers
- Gebarentaal: gevolgd door het team als aanvulling op communicatievaardigheden

Alle scholingen zijn met goed gevolg afgerond.

### Evaluatie en leerdoelen

De geplande leerdoelen zijn grotendeels behaald. De trainingen werden als waardevol ervaren en sloten goed aan bij de dagelijkse praktijk op de zorgboerderij. Er zijn geen scholingstrajecten voortijdig afgebroken. Eén leerwens blijft echter openstaan: Gentle Teaching.

### Beoordeling kennis en vaardigheden

Op basis van de gevolgde scholingen, dagelijkse praktijkervaring en reflectie binnen het team d.m.v een teambuildingsavond is de inschatting dat het huidige kennisniveau voldoende is voor het leveren van verantwoorde zorg. Wel blijft het team alert op bijscholing waar nodig, zeker op het gebied van omgangsvormen en complexe begeleidingsvragen.

## 4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

### Benodigde kennis en vaardigheden

Binnen Fenna Heerd is het belangrijk dat medewerkers beschikken over kennis en vaardigheden op het gebied van:

- Begeleiding van mensen met een verstandelijke beperking of gedragsproblematiek
- Veiligheid en eerste hulp (BHV, reanimatie)
- Medicatieverstrekking en -registratie
- Communicatie, ook non-verbaal (zoals met gebarentaal)

### Opleidingsdoelen komende jaren

Voor de komende jaren ligt de focus op verdieping in methodisch begeleiden, met als belangrijkste wens: Scholing in Gentle Teaching: een benaderingswijze die goed aansluit bij de zorgvisie van Fenna Heerd, maar vanwege kosten nog niet is ingepland. Dit blijft een concreet leerdoel.

Daarnaast blijft deskundigheidsbevordering op het gebied van veiligheid (BHV), medicatie en communicatie een vast onderdeel van het opleidingsbeleid.

### **Geplande scholingen voor komend jaar**

Voor 2026 staan de volgende scholingen gepland of worden overwogen:

- Herhaling BHV en reanimatie voor alle medewerkers
- Opfrissing medicatie-instructie indien nodig
- Verkenning Gentle Teaching (bijvoorbeeld in de vorm van een introductietraining of teamreflectiedag)
- Inwerken en begeleiden van nieuwe stagiaires, met aandacht voor leerklimaat en overdracht

De scholing wordt afgestemd op de behoefte van het team en de zorgzwaarte en vraag van de deelnemers. Hierbij wordt waar mogelijk aangesloten bij signalen uit evaluaties, oudergesprekken en observaties op de werkvloer.

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

### **Conclusies**

Over 2025 kan worden geconcludeerd dat Fenna Heerd doelgericht heeft geïnvesteerd in scholing en ontwikkeling van medewerkers. De gevolgde opleidingen sluiten goed aan bij de zorgvraag van de deelnemers en bij de dagelijkse praktijk op de zorgboerderij. De belangrijkste leerdoelen op het gebied van veiligheid, communicatie en medische basiskennis zijn behaald. Hiermee beschikt Fenna Heerd over een solide basis aan kennis en vaardigheden om verantwoorde zorg te blijven bieden.

### **Het scholingsproces**

Het proces rondom scholing en ontwikkeling verloopt binnen Fenna Heerd cyclisch en bestaat uit de volgende stappen:

1. In kaart brengen van opleidingsbehoefte: Opleidingsbehoeften worden gesignaleerd tijdens functioneringsgesprekken, teamoverleggen, evaluaties, incidentmeldingen en door observaties in de dagelijkse praktijk. Ook veranderingen in wet- en regelgeving en de zorgvraag van deelnemers spelen hierbij een rol.
2. Stellen van doelen: Op basis van deze signalen worden opleidingsdoelen vastgesteld, gericht op het borgen van basisdeskundigheid en waar mogelijk verdieping van methodisch handelen.
3. Volgen van training: Medewerkers nemen deel aan passende scholingen, trainingen en herhalingen, afgestemd op hun rol en verantwoordelijkheden binnen het team.
4. Evalueren: Na afronding van scholingen wordt geëvalueerd of het leerdoel is behaald en of de opgedane kennis toepasbaar is in de praktijk. Dit gebeurt informeel in het team en tijdens evaluatie- en functioneringsgesprekken.
5. Vaststellen van nieuwe behoeften en doelen: Op basis van deze evaluaties worden nieuwe of doorlopende leerdoelen vastgesteld en opgenomen in het opleidingsbeleid voor het volgende jaar.

### **Geleerde lessen en behaalde leerdoelen**

Het afgelopen jaar heeft Fenna Heerd geleerd dat structurele, praktijkgerichte scholing bijdraagt aan vertrouwen en handelingsbekwaamheid binnen het team. De leerdoelen voor 2025 zijn grotendeels behaald, waaronder scholing in BHV, reanimatie, medicatiekennis en communicatie (gebarentaal). Deze scholingen hebben het team versterkt in het begeleiden van deelnemers met complexe zorgvragen.

### **Doorgevoerde veranderingen**

Naar aanleiding van de ervaringen in 2025 is het belang van tijdige planning en herhaling van scholingen verder onderkend. Er is meer aandacht gekomen voor het expliciet koppelen van scholing aan praktijkervaringen en voor het borgen van kennis binnen het team.

### **Vervolg en voorgenomen acties**

Voor de komende periode worden de volgende acties gepland:

- Het jaarlijks herhalen van BHV- en reanimatietrainingen;
- Het bijhouden en waar nodig opfrissen van medicatiekennis;
- Het verkennen van scholing in Gentle Teaching, bijvoorbeeld via een introductietraining of teamreflectiedag

# 5 Terugkoppeling van deelnemers

## 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

### Realistische planning en bijstelling

De begeleidingsdoelen van de deelnemers bij Fenna Heerd sluiten over het algemeen goed aan bij wat daadwerkelijk wordt gerealiseerd. De doelen worden opgesteld op basis van observaties, gesprekken met vertegenwoordigers en het functioneren van de deelnemer binnen de dagbesteding. Er is sprake van een realistische planning: de doelen zijn haalbaar en passen bij het niveau en de mogelijkheden van de deelnemers.

In de praktijk blijkt het zelden nodig om doelen structureel bij te stellen. Kleine aanpassingen worden indien nodig tussentijds gedaan, bijvoorbeeld als er sprake is van toegenomen belastbaarheid of juist een terugval. Er zijn geen duidelijke trends van over- of onderplanning geconstateerd. Wel blijft het team alert op signalen uit de praktijk, om zo snel bij te kunnen sturen wanneer dat nodig is.

### Inhoud evaluatiegesprekken en zichtbare effecten

Bij de evaluaties wordt stilgestaan bij:

- De voortgang op individuele doelen (bijv. sociale interactie, taakgerichtheid, zelfredzaamheid)
- Gedragsveranderingen of opvallende gebeurtenissen
- Beleving en welzijn van de deelnemer
- Wensen van de deelnemer en/of vertegenwoordiger voor bijstelling van het plan

Hoewel deelnemers vaak beperkt verbaal zijn, ziet het team de effecten van de ingezette begeleiding duidelijk terug in het gedrag, de betrokkenheid en het welzijn van de deelnemers. De aanpak blijkt in veel gevallen effectief: deelnemers voelen zich veilig, zijn actiever of meer ontspannen, en tonen groei binnen hun mogelijkheden.

### Evaluatiefrequentie en verslaglegging

Er wordt met alle deelnemers minimaal één keer per jaar een oudergesprek/evaluatiegesprek gevoerd met de vertegenwoordiger. Indien nodig zijn er meerdere gesprekken met vertegenwoordigers mogelijk. Observaties vanuit de dagelijkse praktijk vormen een belangrijk onderdeel van deze evaluaties, mede gezien het niveau van de doelgroep.

Van elk gesprek wordt een verslag gemaakt, dat wordt opgenomen in het dossier. Het proces van plannen, uitvoeren, rapporteren en bijstellen van doelen verloopt conform de norm (zie Kwaliteitskader 4.5 Evaluatie).

### Tevredenheid en eventuele aanpassingen

Het team is tevreden over het huidige evaluatieproces en de zichtbare effecten van de begeleiding. De nauwe samenwerking met ouders en vertegenwoordigers en de kleinschalige setting dragen eraan bij dat signalen snel worden opgepakt. Er zijn op dit moment geen aanleidingen om het proces structureel aan te passen, maar de zorgboerderij blijft wel actief monitoren of er verbetermogelijkheden zijn.

## 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

### Conclusies

Uit de evaluatiegesprekken met ouders en vertegenwoordigers kan worden geconcludeerd dat de begeleidingsdoelen in overwegende mate worden behaald en goed aansluiten bij de mogelijkheden en behoeften van de deelnemers. De doelen zijn realistisch geformuleerd en passend bij de zorgzwaarte en het niveau van de doelgroep. In de meeste gevallen is sprake van stabiele ontwikkeling of positieve veranderingen binnen de mogelijkheden van de deelnemer.

De evaluaties bevestigen dat de ingezette begeleiding bijdraagt aan het welzijn, de betrokkenheid en het gevoel van veiligheid van de deelnemers. Structurele knelpunten in het behalen van doelen zijn niet naar voren gekomen.

### Leerpunten en verbeterpunten in het evaluatieproces

Hoewel het huidige evaluatieproces als zorgvuldig en passend wordt ervaren, zijn er enkele aandachtspunten benoemd:

- Het explicieter vastleggen van kleine tussentijdse bijstellingen in het begeleidingsplan;
- Het blijven bewaken van tijdigheid in het plannen van evaluatiegesprekken, zodat deze consequent volgens planning plaatsvinden;
- Het nog duidelijker benoemen van effecten van begeleiding in het verslag, met name bij deelnemers met beperkte verbale communicatie.

Deze aandachtspunten bieden ruimte voor verdere verfijning van het evaluatieproces.

### **Wat is gedaan en wat volgt**

In 2025 zijn evaluatiegesprekken volgens planning gevoerd en vastgelegd in de cliëntdossiers. Waar nodig zijn begeleidingsdoelen tussentijds aangepast op basis van observaties en signalen vanuit de dagelijkse praktijk en oudergesprekken.

Voor de komende periode wordt ingezet op het verder versterken van de verslaglegging, zodat ook kleine veranderingen en effecten systematisch worden vastgelegd. Dit draagt bij aan continu inzicht en onderbouwing van de geboden zorg.

### **Gevolgen voor processen zoals intake en begeleidingsplannen**

De conclusies uit de evaluaties geven geen aanleiding tot ingrijpende aanpassingen van processen zoals intake of het vaststellen van begeleidingsplannen. De huidige werkwijze blijkt effectief. Wel wordt het belang bevestigd van een zorgvuldige intake, duidelijke doelstelling en een gefaseerde opbouw bij nieuwe deelnemers. Deze werkwijze blijft ongewijzigd voortgezet.

### **Actieplanning**

Op basis van de conclusies worden de volgende acties gepland:

- Het explicieter vastleggen van tussentijdse bijstellingen in begeleidingsplannen;
- Het blijven plannen en bewaken van evaluatiemomenten volgens vaste termijnen;
- Het verder verfijnen van evaluatieverslagen, met extra aandacht voor het beschrijven van zichtbare effecten van begeleiding.

## **5.3 Inspraakmomenten**

### **Inspraakmomenten en wijze van organiseren**

In 2025 hebben binnen Fenna Heerd meerdere inspraakmomenten plaatsgevonden, afgestemd op de mogelijkheden van de deelnemers en hun vertegenwoordigers. Het belangrijkste formele inspraakmoment vond plaats tijdens de oudermiddag in juli 2025. Daarnaast zijn er laagdrempelige inspraakmomenten georganiseerd met de deelnemers zelf.

### **Vertegenwoordiging**

Tijdens de oudermiddag waren ouders en wettelijk vertegenwoordigers aanwezig, evenals medewerkers van Fenna Heerd. Deelnemers waren deels aanwezig bij het gezamenlijke gedeelte van de middag. Hiermee is zowel de stem van de vertegenwoordigers als die van de deelnemers meegenomen.

De inspraakmomenten met deelnemers zijn vormgegeven op een manier die past bij hun communicatiemogelijkheden, met ondersteuning van begeleiders.

### **Besproken thema's en inbreng**

Tijdens de inspraakmomenten zijn de volgende thema's besproken:

- Zomeractiviteiten op de zorgboerderij: Dit onderwerp is aangedragen door Fenna Heerd. De deelnemers kregen de ruimte om aan te geven welke activiteiten zij graag wilden doen in de zomerperiode. De gekozen activiteiten zijn opgenomen en uitgevoerd en worden beschreven in hoofdstuk 3.1 van dit jaarverslag.
- Algemene ervaringen en aandachtspunten: Tijdens de oudermiddag was er ruimte voor ouders en vertegenwoordigers om ervaringen te delen, vragen te stellen en feedback te geven over de zorg en begeleiding.

#### Opbrengsten en acties

In algemene zin kwam uit de inspraakmomenten naar voren dat ouders en vertegenwoordigers tevreden zijn over de zorg en de activiteiten op Fenna Heerd. De inspraak van deelnemers heeft concreet geleid tot de invulling van het zomerprogramma, waarbij rekening is gehouden met hun wensen en mogelijkheden.

De volgende acties zijn voortgekomen uit de inspraakmomenten:

- Het uitvoeren van de door deelnemers aangedragen zomeractiviteiten;
- Het blijven inzetten op laagdrempelige inspraakmomenten, passend bij het niveau van de deelnemers;
- Het blijven organiseren van jaarlijkse oudermiddagen als formeel inspraakmoment.

#### Bijlagen

- Tafelgesprek 2025
- oudermiddag 2025

## 5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Uit de inspraakmomenten in 2025 kan worden geconcludeerd dat zowel deelnemers als ouders en vertegenwoordigers zich gehoord en betrokken voelen bij Fenna Heerd. De inspraakmomenten hebben waardevolle en praktische input opgeleverd, met name voor de invulling van activiteiten en het dagprogramma. Er zijn geen structurele verbeterpunten naar voren gekomen, maar het blijft belangrijk om inspraakmomenten tijdig te plannen en de uitkomsten zichtbaar terug te koppelen.

Wat is gedaan:

- De wensen van deelnemers zijn verwerkt in het zomerprogramma.
- Feedback van ouders is meegenomen in de dagelijkse werkwijze.

Wat gaat Fenna Heerd doen:

- Het blijven organiseren van jaarlijkse oudermiddagen.
- Het blijven faciliteren van inspraakmomenten met deelnemers, passend bij hun niveau.
- Het zichtbaar blijven terugkoppelen van wat met inspraak is gedaan.

## 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

### Moment van uitvoering

De tevredenheidsmeting is uitgevoerd in de eerste week van november 2025.

### Gebruikte methode

Voor de meting is gebruikgemaakt van een schriftelijke vragenlijst, die is meegegeven aan de ouders en wettelijk vertegenwoordigers van de deelnemers. De vragenlijst richtte zich op hun ervaringen met de zorg en begeleiding bij Fenna Heerd. De ingevulde vragenlijsten zijn verzameld en geanalyseerd. De vragenlijst en de uitgewerkte resultaten zijn als bijlage toegevoegd aan dit jaarverslag.

### **Aantal uitgezette en ontvangen vragenlijsten**

In totaal zijn 12 vragenlijsten uitgezette. Hiervan zijn 11 vragenlijsten ingevuld en retour ontvangen, wat neerkomt op een hoge respons.

### **Onderwerpen van de meting**

In de tevredenheidsmeting zijn onder andere de volgende onderwerpen uitgevraagd:

- Ervaren kwaliteit van zorg en begeleiding;
- Bejegening en betrokkenheid van medewerkers;
- Veiligheid en vertrouwen;
- Communicatie met de zorgboerderij;
- Aansluiting van het aanbod bij de behoeften van de deelnemer;
- Algemene tevredenheid over Fenna Heerd.

### **Resultaten in algemene zin**

Uit de tevredenheidsmeting komt naar voren dat ouders en wettelijk vertegenwoordigers overwegend tevreden tot zeer tevreden zijn over de zorg en begeleiding bij Fenna Heerd. De resultaten laten zien dat de geboden zorg aansluit bij de verwachtingen en dat de persoonlijke, kleinschalige aanpak wordt gewaardeerd. Er zijn geen signalen naar voren gekomen die aanleiding geven tot directe verbetermaatregelen.

### **Bijlagen**

- Tevredenheidsonderzoek 2025

## **5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

Uit de tevredenheidsmeting van november 2025 kan worden geconcludeerd dat ouders en wettelijk vertegenwoordigers zeer tevreden zijn over de zorg en begeleiding bij Fenna Heerd. De hoge respons en de positieve scores bevestigen dat de geboden zorg aansluit bij de verwachtingen en behoeften van de deelnemers en hun vertegenwoordigers. Met name de persoonlijke benadering, de betrokkenheid van medewerkers en de veilige, kleinschalige setting worden gewaardeerd.

Er zijn uit de meting geen structurele verbeterpunten naar voren gekomen. De uitkomsten geven geen aanleiding tot directe aanpassingen in het zorgaanbod of de organisatie van de zorg.

### **Wat is gedaan:**

- De resultaten van de tevredenheidsmeting zijn besproken binnen het team.
- De positieve feedback is meegenomen als bevestiging van de huidige werkwijze.

### **Wat gaat Fenna Heerd doen:**

- Het behouden van de huidige kwaliteit en persoonlijke benadering.
- Het blijven uitvoeren van jaarlijkse tevredenheidsmetingen.
- Het blijven monitoren van signalen uit oudergesprekken, inspraakmomenten en evaluaties.

**Acties:**

- Jaarlijkse tevredenheidsmeting blijven uitvoeren.
- Resultaten structureel bespreken en vastleggen binnen de kwaliteitscyclus.
- Signaleren en oppakken van verbeterpunten indien deze in toekomstige metingen naar voren komen.

# 6 Meldingen en incidenten

## 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

In de eerste helft van 2025 heeft zich één significant incident voorgedaan op zorgboerderij Fenna Heerd. Dit betrof een ongeval waarbij een deelnemer is gevallen tijdens een fiets-/wandelactiviteit. Er zijn verder geen andere ongevallen of bijna-ongevallen geweest in deze periode.

### Situatie en directe aanpak

Een deelnemer is tijdens een groepsactiviteit (wandelen/fietsen) gevallen toen hij uitweek voor een naderende auto. Hij verloor de controle over zijn fiets en kwam ten val, waarbij hij een flinke zwelling op zijn hoofd opliep. Medewerkers probeerden direct contact op te nemen met de ouders en de huisarts, maar kregen geen gehoor. Vanwege de ernst van de situatie is uit voorzorg 112 gebeld. De ambulance is ter plaatse gekomen en heeft de deelnemer nagekeken.

### Nazorg

De ouders arriveerden terwijl de ambulance nog aanwezig was. De deelnemer is na beoordeling niet meegenomen naar het ziekenhuis, maar er is goed gemonitord op klachten. De betrokken medewerker heeft met de ouders een nagesprek gevoerd over het incident en de afhandeling. Binnen het team is het voorval besproken.

### Analyse

De analyse van het incident is uitgevoerd door de betrokken medewerkers en besproken binnen het team. Er is gekeken naar:

- De begeleiding tijdens de activiteit
- De groepsgrootte en samenstelling
- De reactie van de deelnemer
- De bereikbaarheid van ouders en huisarts in noodgevallen

### Oorzaak

De oorzaak lag in een plotselinge, te snelle reactie van de deelnemer op verkeerssituatie (schrikreactie). Er was geen sprake van risicovol gedrag of nalatigheid vanuit begeleiding.

### Reflectie en leerpunten

Het team heeft goed en snel gehandeld, binnen de mogelijkheden van dat moment. Wel is er uit dit incident geleerd dat:

- Voor dit soort activiteiten altijd expliciet moet worden beoordeeld welke deelnemers zelfstandig of onder begeleiding fietsen, afhankelijk van situatie en verkeersdrukte.
- Fenna Heerd zorgt al dat contactgegevens van ouders en huisartsen actueel en direct bereikbaar zijn. Wij controleren dit ook regelmatig. In deze specifieke situatie hadden beide ouders hun telefoon niet bij de hand en nam de huisarts niet op. Wij blijven dan ook regelmatig de gegevens controleren op actualiteit.

### Aanpassingen

Er is besloten om bij buitenactiviteiten vaker vooraf te bespreken:

- Welke deelnemers fietsen, wie loopt, en wie mogelijk extra begeleiding nodig heeft.
- Of verkeerssituaties in het gekozen gebied veilig en overzichtelijk genoeg zijn.

## 6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

### **6.3 Agressie**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

### **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**

In 2025 heeft zich op zorgboerderij Fenna Heerd één incident voorgedaan. Dit betrof een valincident tijdens een fiets-/wandelactiviteit. Buiten dit voorval hebben zich geen andere incidenten, bijna-incidenten of calamiteiten voorgedaan. Uit de afhandeling van het incident kan worden geconcludeerd dat medewerkers adequaat en professioneel hebben gehandeld. De situatie is serieus genomen, passende medische hulp is ingeschakeld en er heeft nazorg en reflectie plaatsgevonden.

#### **Leerpunten en verbeterpunten**

Uit de analyse van het incident is de volgende leerpunt naar voren gekomen;

- Het nog bewuster afstemmen van groepssamenstelling en verkeerssituaties bij activiteiten buiten het terrein.

#### **Wat is gedaan en wat volgt**

Naar aanleiding van het incident zijn binnen het team afspraken aangescherpt. Er wordt voortaan voorafgaand aan buitenactiviteiten explicieter besproken bijvoorbeeld welke deelnemers fietsen en welke lopen of welke deelnemers extra begeleiding nodig hebben.

#### **Actieplanning**

- Incidenten blijven bespreken in teamoverleg om van te leren.
- Veiligheidsafspraken blijven borgen binnen het kwaliteitssysteem.

#### **Acties**

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

# 7 Acties

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

Uit de voortgang van de actielijst kan worden geconcludeerd dat deze functioneel en effectief wordt ingezet binnen Fenna Heerd. De actielijst bestaat voornamelijk uit jaarlijks terugkerende actiepunten, zoals functioneringsgesprekken, evaluatiegesprekken en tevredenheidsmetingen. Deze acties zijn gekoppeld aan vaste momenten in het jaar en worden daardoor tijdig gepland en uitgevoerd.

Naast deze structurele actiepunten worden kortstondige acties aangemaakt naar aanleiding van het jaarverslag of aandachtspunten die naar voren komen tijdens overlegmomenten. Actiepunten worden gericht toegewezen aan een verantwoordelijke en na afronding wordt door de actiechecker een duidelijke toelichting toegevoegd.

Een belangrijk leerpunt is dat de actielijst vooral goed werkt als overzichts- en bewakingsinstrument. Het helpt om structurele verplichtingen niet te missen en om voortgang inzichtelijk te houden. Op dit moment zijn er geen knelpunten geconstateerd in het gebruik van de actielijst.

De actielijst wordt actief bijgehouden en gebruikt in de praktijk. Jaarlijkse en incidentele actiepunten worden gemonitord en afgerond binnen de afgesproken termijn. De huidige werkwijze sluit goed aan bij de omvang en werkwijze van de organisatie.

# 8 Doelstellingen

## 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Voor de komende vijf jaar richt Fenna Heerd zich op het behouden van continuïteit, kwaliteit en kleinschaligheid. De zorgboerderij kiest bewust voor stabiliteit in plaats van groei, zodat de persoonlijke benadering en veilige omgeving voor de deelnemers gewaarborgd blijven.

### Zorginhoudelijke doelstellingen

Een belangrijke doelstelling is het behouden van een stabiele en passende deelnemersgroep. Fenna Heerd streeft naar een groepsgrootte die overzichtelijk blijft en goed aansluit bij de zorgzwaarte van de doelgroep. Instroom van nieuwe deelnemers vindt uitsluitend plaats wanneer deze goed past binnen de bestaande groep en de visie van de organisatie. Waar mogelijk wordt gestreefd naar het toevoegen van maximaal één nieuwe, mobiele deelnemer.

Daarnaast blijft Fenna Heerd investeren in zorg op maat, waarbij begeleiding wordt afgestemd op individuele mogelijkheden en behoeften. Evaluaties, oudergesprekken en observaties blijven leidend bij het vaststellen en bijstellen van begeleidingsdoelen.

### Personeel en deskundigheid

De komende jaren ligt de focus op het behouden van een stabiel, deskundig en betrokken team. Scholing blijft gericht op het borgen van basisdeskundigheid (zoals BHV, reanimatie, medicatie en communicatie) en op methodische verdieping. Ook wordt ingezet op het verder structureren van processen rondom functioneringsgesprekken, stagebegeleiding en deskundigheidsbevordering, zodat leren en ontwikkelen blijvend onderdeel zijn van de organisatiecultuur.

### Organisatie en continuïteit

Een belangrijke strategische opgave voor de komende jaren is het borgen van bestuurlijke en organisatorische continuïteit. Fenna Heerd wil zich beter voorbereiden op mogelijke uitval van sleutelfiguren, met name op het gebied van bestuur en administratie. Dit vraagt om duidelijke afspraken over taakverdeling, kennisoverdracht en opvolging. Het bestuur gaat hierover met elkaar in gesprek en bepaalt welke vorm van externe advisering in de toekomst passend en wenselijk is. Mogelijk kan Meerdijk Advies hier een rol in spelen.

### Kwaliteit en veiligheid

Fenna Heerd blijft werken volgens het kwaliteitskader Zorglandbouw en het kwaliteitsmanagementsysteem van de Federatie Landbouw en Zorg. Jaarlijkse evaluatie, tevredenheidsmetingen, inspraakmomenten en het opstellen van het kwaliteitsjaarverslag blijven vaste onderdelen van de kwaliteitscyclus. Veiligheid, risicobewust werken en het leren van incidenten blijven structureel aandacht krijgen.

### Samenwerking en omgeving

De zorgboerderij blijft investeren in een sterk en betrokken netwerk van samenwerkingspartners, waaronder scholen, zorgprofessionals, vrijwilligers en KorenGastvrij. Deze samenwerkingen dragen bij aan deskundigheidsbevordering, afwisseling voor deelnemers en borging van kwaliteit.

### Communicatie en betrokkenheid

Tot slot wordt ingezet op het verbeteren van communicatie en betrokkenheid, onder andere door het structureel organiseren van oudermiddagen, het blijven inzetten van laagdrempelige inspraakvormen en het ontwikkelen en verspreiden van een periodieke nieuwsbrief.

Met deze doelstellingen wil Fenna Heerd ook de komende vijf jaar een warme, veilige en professionele zorgomgeving blijven bieden, waarin deelnemers zich gezien en ondersteund voelen en waarin kwaliteit en menselijkheid hand in hand gaan.

## 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor 2026 richt Fenna Heerd zich op het behouden van stabiliteit, het verder versterken van kwaliteit en continuïteit en het zorgvuldig voorbereiden op de toekomst. De doelstellingen voor het komende jaar zijn concreet en realistisch en sluiten aan bij de huidige situatie van de zorgboerderij.

### Zorg en deelnemers

- Het behouden van een stabiele en passende deelnemersgroep van circa twaalf deelnemers.
- Het zorgvuldig onderzoeken van de mogelijkheid om maximaal één nieuwe, mobiele deelnemer te laten instromen, mits passend bij de groepssamenstelling.
- Het blijven bieden van maatwerkbegeleiding, afgestemd op de individuele begeleidingsdoelen en het welzijn van de deelnemers.

### Personeel en vrijwilligers

- Het behouden van een stabiel en deskundig team.
- Het structureel eerder plannen van functioneringsgesprekken (bij voorkeur in september).
- Het blijven investeren in goede begeleiding van stagiaires en vrijwilligers, met duidelijke taakafbakening en overlegmomenten.

### Scholing en deskundigheidsbevordering

- Het herhalen van BHV- en reanimatietrainingen voor alle medewerkers.
- Het waar nodig opfrissen van medicatiekennis.
- Het verkennen van Gentle Teaching als methodische verdieping, bijvoorbeeld via een introductietraining of teamreflectiemoment.

### Organisatie en continuïteit

- Het voeren van een bestuursgesprek over continuïteit en opvolging, met aandacht voor bestuurlijke taken en administratieve borging bij eventuele uitval van sleutelfiguren.

### Kwaliteit en veiligheid

- Het blijven uitvoeren van de volledige kwaliteitscyclus, inclusief evaluaties, inspraakmomenten en tevredenheidsmetingen.
- Het blijven monitoren van veiligheid, met specifieke aandacht voor buitenactiviteiten en actuele contactgegevens van ouders en vertegenwoordigers.

### Communicatie en betrokkenheid

- Het organiseren van een oudermiddag als vast inspraakmoment.
- Het afronden en verspreiden van een nieuwsbrief om betrokkenheid en transparantie te versterken.

### 8.3 Plan van aanpak

Korte termijn (2026): Op korte termijn ligt de focus op het behouden en borgen van de huidige kwaliteit en stabiliteit.

Acties:

- Het behouden van een stabiele deelnemersgroep en het zorgvuldig beoordelen van eventuele instroom van maximaal één nieuwe, mobiele deelnemer.
- Het plannen en uitvoeren van functioneringsgesprekken in september.
- Het herhalen van BHV- en reanimatietrainingen en het waar nodig opfrissen van medicatie-instructies.
- Het actualiseren en controleren van contactgegevens van ouders en vertegenwoordigers.
- Het organiseren van een oudermiddag en het uitvoeren van de jaarlijkse tevredenheidsmeting.
- Het afronden en verspreiden van een nieuwsbrief.
- Het voeren van een bestuursvergadering waarin continuïteit, taakverdeling en opvolging centraal staan

Middellange termijn (1–3 jaar): Op middellange termijn richt Fenna Heerd zich op verdieping, borging en toekomstbestendigheid.

Acties:

- Het structureel borgen van kwaliteitsprocessen zoals evaluaties, inspraak en verslaglegging.
- Het verder formaliseren van processen rondom intake, meeloopdagen en begeleidingsplannen.
- Het versterken van deskundigheidsbevordering door het verkennen van methodische verdieping, met name Gentle Teaching.
- Het verbeteren van interne kennisdeling en overdracht binnen het team.

Lange termijn (3–5 jaar): Op de langere termijn staat het duurzaam voortbestaan van Fenna Heerd centraal.

Acties:

- Het borgen van bestuurlijke en administratieve continuïteit bij mogelijke uitval van sleutelfiguren.
- Het blijven investeren in een stabiel en deskundig team.
- Het behouden van de kleinschalige zorgvisie.
- Het onderhouden en versterken van samenwerkingen met externe partners en het netwerk rondom de zorgboerderij.

# 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.

- 1.1 Jaaroverzicht 2025 KorenGastvrij
- 5.3 Tafelgesprek 2025  
oudermiddag 2025
- 5.5 Tevredenheidsonderzoek 2025

## Actielijst

### Voortgang actielijst, afgesloten acties

**U heeft de VOG's van de medewerkers aangevraagd omdat ze niet ouder dan 3 jaar mogen zijn. Pas de werkbeschrijving bij 3.4.3 aan, zodra ze zijn ontvangen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 25-03-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Alle VOG's zijn up to date

#### Jaarlijkse actualisatie zoönosenkeurmerk

**Geplande uitvoerdatum:** 16-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 30-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Toetsing in november/december gedaan. We hebben het keurmerk ontvangen. Afgifte datum 23 december 2025

#### Functioneringsgesprekken met personeel

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 24-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Gesprekken zijn geweest.

#### Jaarlijks bij ouders/deelnemers de tevredenheidsmeting afnemen.

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 24-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Ouders zijn tevreden, lijnen zijn kort, direct contact

**Periodiek controle of medicijnlijsten (verstrekt door apotheek) van deelnemers nog actueel zijn.**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 29-10-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Tijdens evaluatiegesprekken met ouders wordt er gevraagd of er medicatie veranderingen zijn. Daarnaast wordt er regelmatig gecontroleerd of de medicijnlijsten up to date zijn, zo nodig worden er nieuwe lijsten aangevraagd.

**Evaluatiegesprekken met ouders/vertegenwoordigers door mentoren**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 29-10-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Met alle ouders/wettelijk vertegenwoordigers is een evaluatiegesprek geweest, hiervan is een verslag gemaakt en ondertekend in het dossier gedaan

**Bespreken van ons beleid bij seksualiteit**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 01-10-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Het beleid seksualiteit is gedeeld en besproken met de begeleiders van de Fenna Heerd

**Per protocol voor verpleegkundig handelen controleren of het nog up to date is.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 26-05-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Protocollen zijn nagekeken en up to date

**Ontruiming Fenna Heerd EHBO dag**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 19-05-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Brandoefening gedaan

**Noodsituatie evalueren**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 19-05-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er is een brandoefening geweest, daarna met zijn allen een poster over de brandweer gemaakt.

### BHV dag plannen

**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 10-03-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Iedereen heeft weer een BHV certificaat ontvangen

**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:** 11-03-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 11-03-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Gedaan. Was daarna goedgekeurd.

**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** 11-02-2025 (Afgerond)

### Voortgang actielijst, openstaande acties

#### Evaluatiegesprekken met ouders/vertegenwoordigers door mentoren

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Noodsituatie evalueren

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Periodiek controle of medicijnlijsten (verstrek door apotheek) van deelnemers nog actueel zijn.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Jaarlijks bij ouders/deelnemers de tevredenheidsmeting afnemen.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Functioneringsgesprekken met personeel

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Jaarlijkse actualisatie zoönosenkeurmerk

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Acties m.b.t. scholing en ontwikkeling

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Toetsen kwaliteitskader aan eisen inspectie

**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Toetsen van kwaliteitskader aan eisen van de inspectie.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2028  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)

#### Acties m.b.t. scholing en ontwikkeling

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Er staan voor 2026 een aantal cursussen/ scholingen op de planning. O.a Gentle Teaching, BHV, training Wet zorg en dwang

### BHV dag plannen

**Geplande uitvoerdatum:** 19-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Er is een BHV dag gepland op 21 maart 2026

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Nieuwsbrief en wijziging gelezen in Kennisbank, dit gecontroleerd met input 6.4.4 in werkbeschrijving

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

**Geplande uitvoerdatum:** 12-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 30-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** De onderwerpen uit Nieuwsbrief nr. 72 gecheckt op volledigheid waar normen zijn gewijzigd, informatie aangepast bij onderwerp 2.3.2 en 2.4.13

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 30-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** De onderwerpen uit Nieuwsbrief nr. 72 gecheckt op volledigheid waar normen zijn gewijzigd, informatie aangepast bij onderwerp 2.3.2 en 2.4.13

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij 'Fenna Heerd' (338)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026