

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Dagbesteding De Velduil (2424)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Dagbesteding De Velduil (2424)



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	13
3.5 Vrijwilligers	16
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	18
4 Scholing en ontwikkeling	19
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	21
5 Terugkoppeling van deelnemers	23
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	25
5.3 Inspraakmomenten	25
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	28
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	29
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	32
6 Meldingen en incidenten	34
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	34
6.2 Medicatie	35
6.3 Agressie	35
6.4 Ongewenste intimiteiten	37
6.5 Strafbare handelingen	37

6.6 Klachten	37
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	38
7 Acties	39
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	39
8 Doelstellingen	40
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	40
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	41
8.3 Plan van aanpak	42
Overzicht van bijlagen	45
Actielijst	45

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Dagbesteding De Velduil

Registratienummer: 2424

Vennenweg 2, 9651 BP Meeden

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 75746077

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

Locatiegegevens

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

Dagbesteding De Velduil

Registratienummer: 2424

Vennenweg 2, 9651 BP Meeden

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

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Zorgboerderij de Velduil is een kleinschalige dagbesteding waar mensen met een beperking; gedragsproblematiek, dementie, NAH of andere problematiek een dag invulling hebben.

Op de Velduil werken we met kleine groepen, zodat elke deelnemer, ongeacht hun problematiek, die aandacht krijgt die hij/zij verdient.

We leveren zorg op maat. Dit houdt in, dat we zoveel als mogelijk werken naar de wensen en behoeftes van de deelnemers. Zo kunnen we werken aan individuele doelen; geen mens is namelijk gelijk. Wij vinden het belangrijk dat iedereen het bij ons naar zijn/haar zin heeft en zingeving ervaart.

Onze kernwoorden zijn dan ook: Kleinschaligheid, zorg op maat, belevingsgericht, individuele aandacht en zingeving.

Wij herkennen ons in de onderstaande kernwaarden:

- Ik hoor erbij en doe mee
- Ik beweeg veel tijdens de dagbesteding
- Ik krijg de kans om te leren
- Op de Velduil is het net zoals in het gewone leven
- We eten samen gezond
- Ik kan kiezen uit nuttig werk
- Ik word gezien en gehoord

We werken met goed geschoold en ervaren personeel in kleine groepen. Zo is er op een groep van 4 á 5 deelnemers altijd minimaal één begeleider.

Op Zorgboerderij De Velduil hebben we verschillende dieren die verzorgd worden, is er een groentetuin en een grote koepelkas. Zowel ouderen (wij noemen dit de 55 plus groep) en jongeren (dit is de 55 min groep) kunnen hierin werkzaam zijn. In de huiskamers worden veel creatieve activiteiten gedaan. Ook hebben we een werkschuur voor houtbewerking en een afdeling waarin we hout kloven voor de houtkachel. De volwassen jongeren hebben de pauzes in een Chalet (hun Mancave).

Op kleinschalige dagbesteding de Velduil zijn echter meer activiteiten mogelijk, dit in overleg en naar interesse.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Dit jaar stond volledig in het teken van het zoeken naar een nieuwe locatie en het financieel weer gezond maken van de Velduil. Het vinden van een andere plek is noodzakelijk omdat onze collega-zorgboer met pensioen gaat en de zorgboerderij niet langer op zijn terrein kan blijven omdat hij daar zelf woont.

Tijdens het zoeken naar een nieuwe locatie hebben we er bewust voor gekozen om de deelnemers nog niet in te lichten. We wilden eerst zeker weten dat we een nieuwe plek hadden waar we de zorgboerderij ook daadwerkelijk konden voortzetten. In dit hele traject hebben we nauw samengewerkt met de gemeente Midden-Groningen. Er zijn verschillende locaties voorbijgekomen waar we serieus mee bezig zijn geweest, maar deze bleken uiteindelijk te duur, niet veilig genoeg of niet geschikt voor de langere termijn.

Op dit moment zit de Velduil nog steeds op het adres in Meeden. We hebben afgesproken dat we daar tot eind maart kunnen blijven. Ondertussen zijn we in gesprek met een ondernemer in Noordbroek en we hopen rond maart 2026 de Velduil in Meeden definitief af te sluiten. Hoe de overgang precies gaat verlopen, is nog niet duidelijk. We wachten momenteel op de benodigde vergunningen van de gemeente.

Wel staat vast dat de Velduil zal stoppen en zal overgaan in Zorg & Bloei: een kwekerij met veel mogelijkheden voor onze deelnemers. De cliëntenraad is inmiddels langs geweest en heeft toestemming gegeven. Zij waren erg enthousiast over de nieuwe locatie.

Op de Velduil zelf zijn afgelopen jaar natuurlijk weer veel activiteiten geweest. Er is gewerkt in de kas en de moestuin, en er werd elke dag gekookt zodat de deelnemers die zelfstandig wonen konden rekenen op een gezonde lunch. Er is geknutseld, gewandeld en in de houtschuur zijn opnieuw mooie projecten gemaakt. Ook is er hout gekloofd en de verzorging van de dieren liep gewoon door.

In december zijn we druk bezig geweest met de voorbereidingen voor de kerstmarkt. Zowel de oudere als de jongere deelnemers werkten hier met veel enthousiasme aan mee.

De doelgroepen zijn in vergelijking met vorig jaar niet veranderd.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

De grootste verandering is dat wij het hele jaar 2026 niet meer als de Velduil verder zullen gaan. Het afgelopen jaar stond volledig in het teken van het zoeken naar een andere locatie.

Binnen het bestuur zijn dit jaar verschillende problemen ontstaan. De secretaris/penningmeester is inmiddels al meer dan een jaar ziek en een ander bestuurslid is met pensioen gegaan en wilde daarom stoppen. Omdat we op het punt staan om te stoppen met de Velduil en de financiële situatie niet goed was, wilde niemand de bestuursfuncties overnemen. Daarom hebben we ervoor gekozen om met drie bestuursleden verder te gaan. Daarnaast hebben we een managementteam opgericht – het welbekende ‘roeien met de riemen die je hebt’.

Dit managementteam nam veel taken van het bestuur over en dat functioneerde goed, totdat één van de teamleden stopte vanwege andere plannen. Vervolgens heeft het bestuur intensief contact gehad met een adviesbureau, dat ons gelukkig goed heeft kunnen ondersteunen. Het opheffen van een zorgboerderij is namelijk niet iets dat je zomaar even regelt.

In het zorgaanbod is er buiten personeelwisseling niets veranderd. Onze visie blijft stevig overeind: we werken belevingsgericht.

Op dit moment begeleiden we een heer die volledig individuele begeleiding ontvangt. Dit is noodzakelijk vanwege een fors decorumverlies, waardoor hij niet goed past binnen de groep en zijn aanwezigheid te veel onrust veroorzaakt bij andere deelnemers.

Inmiddels is de Velduil financieel weer gezond. Door de groepsindelingen slimmer in te richten, te snijden in de kantooruren en waar nodig in begeleidingsuren, en door de logistiek strakker te organiseren, hebben we de financiële achterstand weggewerkt. Ook het inzetten van een extra vrijwillige chauffeur heeft hierbij geholpen. Daarnaast hebben we drie maanden gewerkt met een begeleidster via een re-integratietraject; zij werkt inmiddels op contract bij ons.

Dit jaar hebben we een audit gehad vanuit de gemeente Midden-Groningen over het vervoer. Daaruit bleek dat sommige deelnemers te kort aanwezig waren op de Velduil. Het was ons niet bekend dat de reistijd niet mocht worden meegerekend. Door soms lange bustijden, bijvoorbeeld wanneer we wachten op thuiszorg of wanneer we op de terugweg voor iemand moeten omrijden, kan de reistijd variëren. Ook de afstanden verschillen per route. In overleg met de gemeente hebben we daarom besloten om 's ochtends een kwartier eerder te starten met ophalen en 's middags een kwartier later te vertrekken bij het wegbrengen.

Daarnaast hebben we een audit gehad vanuit de gemeente Stadskanaal. Hieruit kwam naar voren dat we bij de mantelzorgmiddagen de OCCO als agendapunt moesten toevoegen. Dit is inmiddels gedaan. Over onze verslaglegging en dossiervorming ontvingen we een mooi compliment.

Dit jaar is er ook een cliëntenraad gevormd. Wij waren ons er niet van bewust dat een cliëntenraad verplicht was en gingen ervan uit dat dit pas nodig was bij meer dan tien werknemers. Tijdens de controle van het vorige kwaliteitsjaarverslag bleek dat dit niet het geval is. Met het managementteam hebben we ons verdiept in de eisen rondom de cliëntenraad en een uitnodiging opgesteld. Inmiddels bestaat de cliëntenraad uit vijf deelnemers.

Afgelopen jaar zijn wij, naast het contact met nieuwe deelnemers en hun casemanagers, ook bezocht door Bezinn in het kader van intercollegiale toetsing. Vanuit Bezinn is aangegeven dat er een aantal documenten geactualiseerd diende te worden met oog op het personeel, dit was erbij ingeschoten. Daarnaast is er steekproefsgewijs controle geweest in de dossiers van deelnemers. Naast het updaten van enkele documenten waaronder het personeelsoverzicht, waren er geen opmerkingen.

Wij vallen niet onder de Wzd en/of de Wvggz. Toch blijft dit soms een ingewikkeld dossier. Bij één deelnemer werken we met een signaleringsplan en individuele begeleiding om mogelijke escalaties te voorkomen. Tot nu toe werkt dit goed en is er goed contact met zijn ouders. Mocht het toch noodzakelijk worden om via de Wzd te gaan werken met deze deelnemer, dan zullen we eerst zorgvuldig afwegen of het wenselijk is dat hij nog op de Velduil blijft.

2.3 Algemene conclusies

Aan het begin van het jaar stond één grote vraag centraal: Hoe krijgen we de Velduil financieel weer gezond met een afgezwakt bestuur? Door veel met elkaar in gesprek te gaan en na advies van een financieel advies bureau ontstond het idee om een managementteam op te richten. We hebben ook geprobeerd om een nieuw bestuur samen te stellen, maar niemand wilde instappen in een organisatie die zowel financieel onder druk stond als kampte met het vinden van een nieuwe locatie. In eerste instantie leek het erop dat we in september 2025 onze huidige locatie moesten verlaten. Het was een flinke uitdaging.

We hebben ons verdiept in bestuurlijke taken. Zo volgden we via de WBTR twee Webinars en spraken we regelmatig met een financieel adviesbureau. Dit bureau adviseerde ons om het managementteam op te richten dat het incomplete bestuur zo lang mogelijk zou ondersteunen.

Daarnaast hebben we het afgelopen jaar geleerd om de werkdagen anders in te delen, zodat de organisatie financieel beter draagbaar werd. We spraken met elkaar af dat er in principe geen overuren meer gemaakt zouden worden, tenzij dat echt noodzakelijk was. We bekeken kritisch welke overuren nodig waren, welke taken anders verdeeld konden worden en of bepaalde werkzaamheden door andere medewerkers opgepakt konden worden.

We hebben opnieuw gerekend, scenario's doorgerekend en gezocht naar creatieve oplossingen. Zo namen we een extra chauffeur aan, zodat tijdens de reistijd administratieve taken gedaan konden worden. Ook maakten we gebruik van extra handen via re-integratietrajecten. We zijn effectiever gaan werken en hebben elkaar als team hierin ondersteund. Hierdoor zijn de werkuren dit jaar gedaald, terwijl het aantal deelnemers vrijwel gelijk is gebleven. De kantooruren zijn fors naar beneden gebracht en er wordt nu gewerkt naar wat echt nodig is. We hebben geleerd taken beter te verdelen en steeds te kijken naar wat noodzakelijk is.

Daarnaast wordt er elke maand een begroting gemaakt, waarin duidelijk zichtbaar is wat er binnenkomt en wat eruit gaat. Om goede zorg te kunnen blijven leveren vinden we het belangrijk dat we altijd met voldoende en goed personeel blijven werken. De groepen houden we bewust klein en overzichtelijk. Omdat we allemaal parttime werken, kunnen we eenvoudig van elkaar overnemen wanneer dat nodig is. Zo hebben we de balans tussen het financiële deel en het zorginhoudelijke deel beter gevonden én behouden.

Ook is er dit jaar een cliëntenraad opgericht, waar we erg blij mee zijn. Het opzetten hiervan bracht de nodige administratieve uitdagingen met zich mee. We hebben ons verdiept in wat een cliëntenraad precies inhoudt, in de regels rondom medezeggenschap en in de manier waarop we deelnemers konden werven. Ondanks deze intensieve voorbereidingen kijken we met tevredenheid terug op dit proces.

Als bestuur zijn wij zeer tevreden over de kwaliteit van de Velduil. Al onze medewerkers zijn gediplomeerd, er is regelmatig overleg en we werken belevingsgericht. Ook ons ondersteunend netwerk functioneert goed en daar zijn we tevreden over. De lijnen naar mantelzorgers en casemanagers zijn kort en effectief.

In het kwaliteitsjaarverslag van 2024 was onze belangrijkste lange termijn ambitie om de Velduil opnieuw te ontwikkelen tot een financieel gezonde en positieve organisatie. Een plek waar we vanuit onze visie kunnen werken en waar iedereen, deelnemers, medewerkers, vrijwilligers en stagiaires, zich welkom en gewaardeerd voelt. We kunnen met trots zeggen dat dit gelukt is. Door veel te overleggen, onzekerheden te delen en samen de schouders eronder te zetten, hebben we onze doelen gerealiseerd.

Onze eerste doelstelling voor 2025 was het herverdelen van de administratieve taken. Dit was een flinke puzzel, omdat in 2024 een bestuurslid langdurig ziek werd. Zij verzorgde het grootste deel van de administratie, terwijl wij daar weinig inzicht in hadden. Dit maakt opnieuw duidelijk hoe belangrijk het is dat taken altijd door minimaal twee medewerkers uitgevoerd en/of overgenomen kunnen worden, in verband met ziekte of beëindiging van een dienstverband. Samen met het managementteam hebben we dit grondig onderzocht en uiteindelijk een nieuwe, werkbare taakverdeling gemaakt.

Het is een bewogen jaar geweest, maar de Velduil mag met trots terugkijken: het is ons gelukt om onze doelstellingen te realiseren. En zelfs het vinden van een nieuwe locatie waar onze deelnemers ondergebracht kunnen worden is geslaagd. Wel zal de Velduil in de huidige vorm verdwijnen. Ergens in het jaar 2026 zal zorgboerderij De Velduil ophouden te bestaan en overgaan in een nieuw op te richten organisatie.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Op de Velduil hebben we globaal gezien twee verschillende doelgroepen. We hebben een ouderengroep en een jongerengroep. De jongerengroep zijn bij ons in principe deelnemers vanaf 18 jaar tot een leeftijd van rond de 55 jaar. Deze leeftijd is niet strak omlijnd omdat we uiteraard kijken wie in welke groep past, zodat je zoveel mogelijk homogeniteit krijgt in de activiteiten en aansluiting als persoon.

De jongerengroep bestaat uit deelnemers die vallen onder het ASS, met een verstandelijke beperking of gedragsproblematiek.

De ouderengroep zijn op dit moment deelnemers van 55 tot in de 90. Deze deelnemers hebben een vorm van dementie, zijn verstandelijk beperkt, hebben NAH of een psychiatrisch ziektebeeld.

Het aantal deelnemers in de ouderengroep bedroeg 19 deelnemers en het aantal deelnemers in de jongerengroep bedroeg 5 deelnemers bij aanvang van het jaar 2025.

Bij de jongerengroep zijn er dit jaar 2 deelnemers uitgestroomd. Van één deelnemer startte in 2025 en bij aanvang was het al een moeilijke casus. De deelnemer kreeg individuele begeleiding, maar paste niet geheel op de zorgboerderij. In samenspraak is de zorg op de dagbesteding gestopt en is de zorg anders ingestoken. De andere deelnemer die is uitgestroomd was al langer op de zorgboerderij. Echter merkte de deelnemer dat hij liever meer agrarisch werk wilde verrichten en doordat een bestuurder met pensioen is gegaan dit jaar werd dit lastiger. Ook speelde er bij de deelnemer thuis het één en het ander, daarom is er besloten dat hij ging stoppen op de zorgboerderij.

Bij de ouderengroep zijn we het jaar begonnen met 19 deelnemers. In de ouderengroep zijn er 9 deelnemers uitgestroomd omdat ze zijn opgenomen in een zorginstelling. Verder zijn er 8 deelnemers bijgekomen.

Deelnemers wijzigingen in het jaar 2025

We hebben geen aanpassingen gedaan i.v.m. start van een nieuwe doelgroep omdat we tevreden zijn met de huidige doelgroepen. Wij bieden groepsbegeleiding en begeleiding individueel. De financiering gebeurt vanuit de Wlz en de Wmo.

Doelgroep	Begin	Instroom	Uitstroom	Eind
55 min (18 jaar en ouder)	5	3	2	6
55 plus (Dementie, Parkinson en NAH)	19	9	8	18
Totaal	24			24

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Het afgelopen jaar zijn we gelijk gebleven op totaalniveau van de deelnemers. De ouderengroep is gedaald met één deelnemer en de jongerengroep is gestegen met één deelnemer. De deelnemers passen over algemeen bij ons zorgaanbod.

Met betrekking tot de ouderengroep weten we dat de voortgang de achteruitgang is en dat we de doelen daarom steeds moeten bijstellen. Echter blijft de belevingsgerichte begeleiding op de voorgrond staan.

Bij de jongeren groep worden de doelen regelmatig aangepast. Aan de hand van een evaluatie, voor de Wlz jongeren twee keer per jaar en voor de Wmo jongeren één keer per jaar, worden de doelen samen met de jongeren opnieuw bijgesteld. Uiteraard worden er extra evaluaties ingepland en nieuwe zorgplannen gemaakt wanneer er bijzonderheden zijn.

De ontwikkeling bij de ouderen is de achteruitgang in de cognitieve en fysieke functies. De ontwikkeling bij de jongeren is individueel en afhankelijk van de op maat gestelde doelen.

Gezien het aantal deelnemers op de jongerengroep hebben we dit jaar geprobeerd om een deelnemer op de zorgboerderij te houden waar veel specialistische aandacht voor nodig was. De casus viel buiten de zorg die we normaal geven op de Velduil en was meer complex van aard. Voor langere tijd ging dit goed, echter bleek op den duur, door gesprekken met de gemeente en de begeleidster van deze deelnemer, dat het nodig was om de zorg anders in te steken en de zorg op de Velduil daarom af te schalen en te stoppen. Deelnemers met een complexere zorgvraag past zeker binnen het zorgaanbod van de Velduil, wanneer diegene daar zelf ook aan toe is. We sluiten het niet uit om in de toekomst vergelijkbare deelnemers zorg te verlenen op onze zorgboerderij.

3.3 Personeel

Het team van de Velduil is goed op elkaar ingespeeld en redelijk stabiel. Dit jaar zijn we gestart met negen medewerkers op de loonlijst. Het jaar 2025 hebben we afgesloten met 13 medewerkers op de loonlijst, waarvan drie stagiaires, één medewerker die sinds oktober 2024 langdurig ziek is, één medewerker die slechts het onderhoud van het terrein op zich neemt, één medewerker die werkzaam is op kantoor, zes vaste begeleiders en één medewerker die zowel de groep begeleidt als de zorgadministratie. In 2025 zijn er twee BBL-stagiaires die de opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg hebben afgerond aangenomen. Daarnaast is één begeleider, die heeft deelgenomen aan een re-integratie traject, aangenomen. Tot slot is er een begeleider aangenomen die al langer betrokken was bij de Velduil.

Afgelopen jaar zijn er functioneringsgesprekken gehouden met zowel werknemers als vrijwilligers.

Met vrijwel alle begeleiders die momenteel op de loonlijst staan, is een functioneringsgesprek gevoerd. Met twee recent aangenomen begeleidsters, die nog maar kort in dienst zijn, staan deze gesprekken nog gepland.

Uit de gevoerde gesprekken komt een overwegend positief beeld naar voren. De begeleiders geven aan tevreden te zijn over de werksfeer binnen de Velduil. Zij ervaren voldoende ruimte om feedback te geven en te ontvangen en voelen zich gehoord. Daarnaast geven zij aan plezier te hebben in het werk, zich niet overbelast te voelen en voldoende uitdaging te ervaren. De afwisseling in het werk wordt als prettig ervaren.

Een terugkerend aandachtspunt betreft de interne communicatie, met name voor parttime medewerkers. Een begeleidster die één dag per week werkzaam is, geeft aan soms aansluiting te missen bij wat er in de week is gebeurd. Dit raakt vooral de overdracht van informatie en de mogelijkheid om hierin de begeleiding effectief op voort te bouwen. Ondanks het gebruik van de Sillo-app, waarin veel informatie wordt gedeeld, blijkt dat niet alle relevante informatie altijd iedereen bereikt. Afgesproken is om hierin de kerstvakantie gezamenlijk bij stil te staan en te onderzoeken hoe de informatievoorziening effectiever en constructiever kan worden ingericht vooral voor de parttime medewerkers.

Vanuit een kantoormedewerkster is de vraag gesteld of tijdens rustige momenten werkzaamheden overgenomen kunnen worden van een andere kantoormedewerkster. Deze taakverdeling is inmiddels onderling afgestemd en praktisch opgelost.

Verder zijn met drie van de vier vrijwilligers functioneringsgesprekken gevoerd. Het functioneringsgesprek met de vierde vrijwilliger staat gepland voor februari 2026, aangezien deze vrijwillige chauffeur nog maar kort actief is op de bus.

Uit de gesprekken blijkt dat de vrijwilligers zich betrokken en gehoord voelen en met plezier hun werkzaamheden uitvoeren. Zij geven aan dat zij zich vrij voelen om vragen te stellen en zaken bespreekbaar te maken.

Vanuit de functioneringsgesprekken is de behoefte naar voren gekomen aan een communicatiemiddel waarin vrijwilligers onderling kunnen afstemmen over het vervoer, met name bij ziekte of uitval, zodat vervanging laagdrempelig geregeld kan worden. Deze app is inmiddels in gebruik genomen.

Daarnaast heeft een vrijwilliger die werkzaam is op de groep aangegeven aandacht te willen voor het aanbod van broodbeleg. De wens is om minder zoetigheid aan te bieden en het assortiment uit te breiden met gezondere opties, zoals augurken en 20+ kaas. Deze signalen worden meegenomen in de verdere afstemming rondom voeding.

Wij hebben geen ZZP-ers in dienst.

3.4 Stagiairs

Het afgelopen jaar hebben we uiteraard ook weer stagiaires gehad. Voorheen hebben we altijd een groot aantal aan stagiaires gehad. Voor het schooljaar 2025-2026 hebben we besloten dit anders in te steken. We merkten dat wij op sommige dagen teveel stagiaires hadden waardoor de focus van de begeleider verdeeld moest worden over de groep met deelnemers en de groep met stagiaires.

Bij aanvang van 2025 werkten we samen met 10 stagiaires.

Bestaande uit één stagiaire niveau 2 Service Medewerker, vijf Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg BOL stagiaires op niveau 4, vier Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg BBL stagiaires die bijna afgestudeerd waren in het begin van 2025.

Twee stagiaires die de opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg BBL niveau 4 deden zijn in het eerste gedeelte van 2025 afgestudeerd en aangenomen. Van één stagiaire die de opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg BBL niveau 4 is vroegtijdig afscheid genomen wegens persoonlijke problemen en problemen op school. De overige stagiaires hebben stageperiode 2024-2025 afgerond.

Op dit moment werken we samen met drie stagiaires.

De Velduil werkt samen met twee Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg BOL stagiaires op niveau 4 die stage lopen op de Velduil. Van de BOL stagiaires met niveau 4 in het laatste jaar wordt verwacht dat ze zorgplannen kunnen opstellen, kunnen rapporteren, oplossingsgericht kunnen werken, in contact staan met de deelnemers en de dagbesteding kunnen invullen. Deze twee stagiaires hebben de stageperiode 2024-2025 afgerond, en gaan stageperiode 2025-2026 ook bij de Velduil proberen af te ronden.

Tevens werken we samen met één stagiaire die de opleiding Sociaal Werk op de Hanze Hogeschool volgt. Naast het opstellen van zorgplannen, kunnen rapporteren, oplossingsgericht kunnen werken, in contact staan met de deelnemers en de dagbesteding kunnen invullen wordt er van deze student verwacht een verdiepingsslag te maken in de materie. Casussen worden dieper belicht en met een wetenschappelijke blik benaderd.

De begeleiding van de stagiaires verdelen we onderling. Hierbij kijken we naar welke dag de stagiaire aanwezig is en welke begeleider op de groep aanwezig is. Ook kijken we bij de stagiaire naar welke doelgroep de affiniteit uitgaat. Uiteraard nemen we bij ziekte of wisseling van de dagen, dit van elkaar over. Omdat we een kleine zorginstelling zijn en we met veel parttime banen werken, is het 100% vastleggen van de verdeling van stagiaires niet altijd mogelijk. Het kan dan zo zijn dat een stagiaire twee verschillende begeleiders heeft. Het is dan van belang dat de begeleiders onderling ook goed blijven communiceren.

Met de stagiaires hebben we regelmatig evaluatie gesprekken. Dit gebeurt meestal aan het eind van de dag wanneer de deelnemers naar huis gaan. Dan krijgen de stagiaires feedback, tips en tops. Met school is er gemiddeld twee à drie keer per jaar een gesprek met de stagiaire en de stageplek. We verwachten van de stagiaires dat ze hier zelf een evaluatie van op papier zetten voor hun eigen reflectie op het proces van leren.

Er zijn uiteraard elk jaar weer ontwikkelingen binnen het proces van examinering, begeleiden en leren. Wij proberen zoveel als mogelijk naar de werkveld bijeenkomsten te gaan van de scholen waarvan stagiaires bij ons aan het werken/leren zijn, zodat wij op de hoogte zijn van de veranderingen binnen het examineren.

Tevens hebben we drie keer per jaar een Team Overleg waarvoor de stagiaires ook worden uitgenodigd. Tijdens dit overleg bespreken we de deelnemers en alles wat ter tafel komt. De stagiaires mogen ook zelf agenda punten inbrengen. Het reilen en zeilen van de Velduil, verbeterpunten en het evalueren van eerdere verbeterpunten worden besproken.

Schoonmaak- en rapportageproces voor stagiaires.

In het afgelopen jaren is een systeem ingevoerd waarin schoonmaakroosters zijn opgesteld om aan het einde van de dag de schoonmaakwerkzaamheden te structureren. De opzet werkt als volgt:

1. Zelfstandige taakverdeling

- De stagiaires krijgen een rooster waarin de taken staan vermeld die uitgevoerd moeten worden.
- Zij vullen zelfstandig in wie welke schoonmaaktaken oppakt.

2. Combinatie met rapporteren / evalueren / schoon maken

- Terwijl enkele stagiaires bezig zijn met de schoonmaaktaken, zijn andere stagiaires bezig met rapportage-activiteiten.
- Dit biedt hen de kans om te leren rapporteren en/of hun vaardigheden hierin te verbeteren.
- Andere stagiaires evalueren samen met de begeleiders.

Dit systeem zorgt ervoor dat taken eerlijk worden verdeeld, stagiaires verantwoordelijkheid leren nemen, en er tegelijkertijd aandacht is voor ontwikkeling op het gebied van rapporteren.

Uiteraard zijn er ook privacy gevoelige gesprekken, waarin een stagiaire de ruimte krijgt om wanneer daar behoefte aan is met ons over in gesprek te gaan.

3.5 Vrijwilligers

Op het moment van schrijven werken er zeven vrijwilligers op de Velduil. In 2025 zijn er twee vrijwilligers bijgekomen die werkzaam zijn als chauffeur op de bus. Dit betekent dat er momenteel vier vaste vrijwillige chauffeurs actief zijn. Zij verzorgen het vervoer van de deelnemers, altijd samen met een stagiaire of een begeleider. Daarnaast dragen zij zorg voor het tanken van de bus en letten zij op bijzonderheden en technische aandachtspunten. Indien nodig rijden de vrijwilligers met de bus naar de garage en vervangen zij kleine onderdelen die zelf uitgevoerd kunnen worden, zoals een ruitenwisser of een lampje.

Drie van de vrijwillige chauffeurs werken twee dagen per week en rijden zowel in de ochtend als in de middag. Eén vrijwilliger werkt één dag per week en rijdt eveneens in de ochtend en middag. Dit komt neer op gemiddeld ongeveer twee uur per dag, wat betekent dat de chauffeurs gemiddeld twee tot vier uur per week actief zijn. Wanneer een chauffeur verhinderd is, proberen de chauffeurs dit onderling op te lossen, onder andere via de groepsapp die dit jaar is ingevoerd. Mocht dit niet lukken, dan regelen de begeleiders onderling wie het vervoer die dag op zich neemt.

Daarnaast is er één dag per week een vrijwilligster actief bij de ouderengroep. Zij is aanwezig van 10:00 tot 15:00 uur en ondersteunt bij creatieve activiteiten, zoals knutselen. Zij is een zeer creatieve dame en heeft een prettig en warm contact met de deelnemers, wat een positieve bijdrage levert aan de sfeer binnen de groep.

Verder zijn er twee vrijwilligers die via een re-integratietraject werkervaring opdoen bij de Velduil. Eén vrijwilliger is iedere maandagochtend aanwezig van 08:30 tot 12:30 uur. De andere vrijwilliger komt op maandag- en woensdagochtend van 08:30 tot 12:30 uur, met als doel deze inzet in de toekomst geleidelijk uit te breiden naar twee volledige dagen.

De taken van de vrijwilligers zijn divers, maar altijd aanvullend en overtaalig. Wij verwachten van onze vrijwilligers dat zij de deelnemers met respect benaderen en vinden het belangrijk dat ook de vrijwilligers zelf met plezier bij ons werkzaam zijn. De werkzaamheden bestaan onder andere uit vervoer, kleine reparaties, het maken van een praatje met deelnemers, lichte huishoudelijke taken en het assisteren van begeleiders bij activiteiten.

Met alle vrijwilligers worden jaarlijks functioneringsgesprekken gevoerd. In het afgelopen jaar zijn met vier van de zeven vrijwilligers functioneringsgesprekken gehouden. De gesprekken met de overige drie vrijwilligers staan gepland voor februari 2026, aangezien zij nog maar kort werkzaam zijn bij de Velduil. Het betreft hierbij twee vrijwilligers die via een re-integratietraject zijn gestart en een vrijwillige chauffeur die wekelijks twee ritten verzorgt.

Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat de vrijwilligers zich betrokken en gehoord voelen en met plezier hun werkzaamheden uitvoeren. Zij geven aan dat zij zich vrij voelen om vragen te stellen en zaken bespreekbaar te maken. Vanuit de functioneringsgesprekken is tevens de behoefte naar voren gekomen aan een communicatiemiddel waarmee vrijwilligers onderling kunnen afstemmen over het vervoer, met name bij ziekte of uitval. Om hierin te voorzien is een groepsapp in gebruik genomen.

Daarnaast heeft een vrijwilliger die werkzaam is op de groep aandacht gevraagd voor het aanbod van broodbeleg. De wens is om minder zoetigheid aan te bieden en het assortiment uit te breiden met gezondere opties, zoals augurken en 20+ kaas. Deze signalen worden meegenomen in de verdere afstemming rondom voeding.

Twee vrijwillige chauffeurs zijn sinds februari 2022 werkzaam bij de Velduil. De vrijwilligster bij de ouderengroep is gestart in december 2023. In 2025 zijn er twee nieuwe vrijwilligers bijgekomen. In datzelfde jaar is één vrijwilliger vertrokken die tevens de BBL-opleiding Persoonlijk Begeleider Maatschappelijke Zorg niveau 3 volgde. Na het afronden van zijn opleiding heeft hij een baan gevonden bij een andere zorginstelling. De vrijwilligers die via een re-integratietraject bij ons werkzaam zijn, doen bij ons tijdelijk werkervaring op.

De begeleiding van de vrijwillige chauffeurs vindt grotendeels spelenderwijs plaats. Zij zijn regelmatig aanwezig bij het doornemen van de dag in de ochtend en zijn daarmee op de hoogte van bijzonderheden die van belang zijn voor het vervoer. Daarnaast wordt er geoefend met het in- en uitstappen van deelnemers die hierbij ondersteuning nodig hebben, met extra aandacht wanneer er nieuwe deelnemers starten. Routes worden regelmatig besproken en waar nodig aangepast. Indien er sprake is van gedragsproblematiek, worden de chauffeurs hierover geïnformeerd en begeleid in hoe hiermee om te gaan.

De vrijwilligster bij de knutselgroep en de vrijwilligers die via een re-integratietraject werkzaam zijn, ontvangen gedurende de dag praktische tips over de benaderingswijze van de verschillende deelnemers. Op deze manier leren zij de deelnemers steeds beter kennen en ontwikkelen zij passende vaardigheden in de omgang met de diverse ondersteuningsvragen.

Wij staan open voor feedback en ideeën van onze vrijwilligers en waarderen hun inzet en betrokkenheid enorm. De vrijwilligers zijn van grote waarde voor de Velduil en leveren een belangrijke bijdrage aan de continuïteit, sfeer en kwaliteit van onze zorg en ondersteuning.

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

Momenteel is één van de bestuursleden langdurig ziek, wat heeft geleid tot een herverdeling van de administratieve taken binnen het team. Over de afgelopen jaren is de hoeveelheid administratief werk aanzienlijk toegenomen. Hoewel we al bezig waren met het verdelen van deze taken onder andere teamleden, heeft de hoge werkdruk ertoe geleid dat één van onze collega's te kampen heeft met burn-out klachten.

Op dit moment worden de administratieve werkzaamheden uitgevoerd door de medewerkers die werkzaam zijn op kantoor. In 2025 hebben we actief gezocht naar een duurzame manier om de taken te kunnen verdelen in het team. Op dit moment heeft het team deze taken goed onder controle en loopt dit naar behoren. Alle administratieve taken zijn in kaart gebracht en de kwaliteiten van de medewerkers en de voorkeuren van deze medewerkers ten aanzien van administratief werk zijn hierop ingericht. Hierdoor is de organisatie versterkt en de werkdruk verminderd.

Op de Velduil werken we met een klein maar zeer gemotiveerd team van begeleiders, vrijwilligers en stagiaires. We zijn ons er erg van bewust, dat er ook een leven is naast het werken en dat daar soms vervelende situaties kunnen voorkomen. Met elkaar dragen wij zorg voor steun en een luisterend oor wanneer iemand daar behoefte aan heeft.

In januari 2024 is er een proefplaatsing geweest m.b.t. SROI - Social Return On Investment. Social Return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Inmiddels werkt deze werkneemster nu acht uur per week met grote tevredenheid van beide kanten voor de Velduil, en neemt zij de boekhoudkundige taken voor haar rekening en haar taken worden steeds meer uitgebreid.

Zeggenschap voor zorgmedewerkers wordt structureel geborgd, bij de Velduil wordt zeggenschap ondersteund. Daarbij gaat het niet alleen om zeggenschap over beleid met betrekking tot het verlenen van goede zorg – zoals in het kader van de Wkkgz - maar ook om zeggenschap over de randvoorwaarden voor werk, zoals roostering en loopbaanmogelijkheden. Tijdens het Team Overleg en de functioneringsgesprekken komen deze randvoorwaarden aan de orde.

Er is genoeg bevoegd en bekwaam personeel aanwezig. Op de groep is altijd minimaal één bevoegd persoon aanwezig samen met een stagiaire of eventueel nog een extra vrijwilliger. Zo zijn we goed in staat om de mensen goed te kunnen begeleiden en ook veel individuele aandacht te kunnen geven. Mede ook omdat we met kleine groepjes werken van maximaal acht deelnemers.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In 2025 zijn opleidingsdoelen opgesteld die gericht zijn op het borgen van kwaliteit, veiligheid en deskundigheid binnen de zorgboerderij. Naast het uitvoeren van de jaarlijks terugkerende verplichte scholingen is dit jaar extra aandacht besteed aan bestuurlijke kennis en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag. De gestelde opleidingsdoelen zijn behaald.

De jaarlijks terugkerende scholingen BHV, EHBO en Medicatieverstrekking hebben ook in 2025 plaatsgevonden en zijn gevolgd door de betrokken medewerkers. Het leerdoel van deze scholingen is het waarborgen van veiligheid, het adequaat handelen in noodsituaties en het zorgvuldig omgaan met medicatie.

Daarnaast is in 2025 een scholing gevolgd op het gebied van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR). Het leerdoel van deze scholing was het vergroten van kennis over verantwoordelijkheden, taken en aansprakelijkheden binnen de organisatie, zodat het bestuur en de organisatie voldoen aan de geldende wet- en regelgeving.

Ook is er een agressietraining gevolgd door een medewerker. Het leerdoel van deze training was het vergroten van vaardigheden in het herkennen van spanning en agressie, het de-escalerend handelen en het waarborgen van de veiligheid van zowel deelnemers als begeleiders.

In 2025 is er een groep medewerkers naar een voorstelling geweest van Geef Me De 5, de voorstelling diversiteit bij autisme om kennis en kunde op te doen ter toepassing in de praktijk.

Tevens is er een medewerker die periodiek, om de ongeveer zes weken, deelneemt aan een intervisiegroep om kennis en kunde te delen met andere zorgondernemers.

Alle gevolgde scholingen en trainingen zijn met goed gevolg afgerond. De opgedane kennis en vaardigheden worden toegepast in de dagelijkse praktijk en dragen bij aan een veilige en professionele werkomgeving.

Er stonden meerdere opleidingen gepland voor het jaar 2025, waaronder het EVC SKJ Traject. Echter zien we hier voor nu vanaf. We hadden eens het idee om ons te focussen op jeugd. Maar gezien de ontwikkelingen met betrekking tot de verhuizing zien we hier voor nu vanaf. Wel blijft het een aandachtspunt om voldoende tijd en middelen vrij te maken voor verdere (bij)scholing.

Op basis van de evaluatie wordt geconcludeerd dat er in 2025 voldoende kennis en vaardigheden binnen de organisatie aanwezig zijn om de deelnemers op een

verantwoorde en veilige manier te begeleiden. Waar nodig wordt ook in de toekomst ingezet op aanvullende scholing om de kwaliteit van zorg te blijven borgen en ontwikkelen.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Om ook in het komende jaar verantwoorde en kwalitatief goede zorg te kunnen blijven bieden, is het belangrijk dat de benodigde kennis en vaardigheden binnen de zorgboerderij op peil blijven en waar nodig worden uitgebreid. De basisvaardigheden op het gebied van veiligheid, begeleiding en medicatie blijven onmisbaar. Daarnaast is het noodzakelijk om kennis te ontwikkelen over het begeleiden van mogelijk verschillende doelgroepen. Deze kennis is nodig om goed aan te sluiten bij uiteenlopende zorgvragen en om de begeleiding op een veilige en passende manier vorm te geven.

De opleidingsdoelen voor de komende jaren zijn gericht op het borgen van bestaande deskundigheid en het stapsgewijs uitbreiden van kennis, passend bij de verwachte ontwikkeling van de zorgboerderij. Aangezien de zorgboerderij vermoedelijk zal overgaan naar een andere zorgvorm en zich mogelijk zal richten op meerdere doelgroepen, wordt ingezet op verbreding van begeleidingsvaardigheden, kennis van groepsdynamiek en het omgaan met verschillende ondersteuningsbehoeften. Het aanbod aan opleidingen zal worden aangepast wanneer er duidelijkheid is over de nieuwe vorm. Daarnaast blijft het volgen van wet- en regelgeving en het waarborgen van veiligheid een belangrijk aandachtspunt.

Voor het komende jaar staan in ieder geval de jaarlijks terugkerende scholingen BHV, EHBO en Medicatieverstrekking op het programma. Deze scholingen zijn noodzakelijk om de veiligheid te waarborgen en te blijven voldoen aan de geldende kwaliteitseisen. Afhankelijk van de verdere uitwerking van de nieuwe zorgvorm wordt daarnaast bekeken welke aanvullende scholing nodig is. Hierbij kan gedacht worden aan scholing gericht op het begeleiden van meerdere doelgroepen, omgaan met complexer gedrag of verdieping in groepsbegeleiding. Aan het einde van het jaar wordt geëvalueerd in hoeverre de geplande scholing is gerealiseerd en welke opleidingsdoelen worden meegenomen naar het volgende jaar.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Op basis van het afgelopen jaar kan worden geconcludeerd dat de scholing en deskundigheidsbevordering binnen de zorgboerderij op een passend en verantwoord niveau zijn uitgevoerd. De noodzakelijke kennis en vaardigheden om veilige en kwalitatief goede zorg te bieden zijn aanwezig en worden actief onderhouden. De gestelde leerdoelen voor het afgelopen jaar zijn naar behoren behaald, met name op het gebied van veiligheid, medicatie, omgaan met agressie en bestuurlijke verantwoordelijkheden.

Het proces rondom scholing en ontwikkeling verloopt cyclisch. Opleidingsbehoeften worden in kaart gebracht op basis van de dagelijkse praktijk, signalen van medewerkers en veranderingen binnen de organisatie. Vervolgens worden opleidingsdoelen gesteld die aansluiten bij deze behoeften en bij de wettelijke en kwaliteitsmatige eisen. De gekozen trainingen en scholingen worden gevolgd door de betrokken medewerkers. Na afronding vindt een evaluatie plaats waarin wordt gekeken of de leerdoelen zijn behaald en hoe de opgedane kennis kan worden toegepast in de praktijk. Op basis van deze evaluatie worden nieuwe opleidingsbehoeften en doelen vastgesteld voor het komende jaar.

Het afgelopen jaar is geleerd dat het volgen van gerichte scholing, zoals de agressietraining en de WBTR-scholing, bijdraagt aan meer bewustzijn, vertrouwen en handelingsbekwaamheid binnen het team. Ook is gebleken dat structurele bijscholing, zoals BHV, EHBO en medicatieverstrekking, essentieel blijft voor het waarborgen van veiligheid. De leerdoelen die voor dit jaar waren gesteld zijn behaald.

Naar aanleiding van de gevolgde scholing zijn veranderingen doorgevoerd in de praktijk. Er wordt bewuster gehandeld in spanningsvolle situaties, er is meer aandacht voor preventie en de-escalerend werken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie zijn duidelijker belegd. Daarnaast is scholing structureler op de agenda geplaatst en wordt deze bewuster meegenomen in de jaarlijkse planning.

Voor de komende periode wordt ingezet op verdere borging en uitbreiding van deskundigheid. Met het oog op een mogelijke overgang naar een andere zorgvorm en het werken met eventueel meerdere doelgroepen, wordt gekeken welke aanvullende kennis en vaardigheden nodig zijn. De jaarlijks terugkerende scholingen blijven onderdeel van het vaste aanbod en daarnaast wordt ruimte gereserveerd voor aanvullende trainingen die aansluiten bij de verdere ontwikkeling van de zorgboerderij.

Acties:

- Jaarlijks inventariseren van opleidingsbehoeften.
- Vaststellen van concrete opleidingsdoelen per jaar.
- Inplannen en volgen van verplichte en aanvullende scholingen.
- Evalueren van scholing en toepassing in de praktijk.
- Bijstellen van opleidingsdoelen op basis van evaluatie en organisatorische ontwikkelingen.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Met deelnemers die zorg ontvangen vanuit de WMO voeren wij minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek. Met deelnemers vanuit de WLZ vinden minimaal twee evaluatiegesprekken per jaar plaats. Op basis van deze evaluaties worden de begeleidingsplannen, indien nodig, aangepast zodat deze blijven aansluiten bij de actuele zorgvraag van de deelnemer.

Bij de ouderengroep, waarvan een groot deel te maken heeft met dementie, zien wij dat de begeleidingsplannen in de loop van de tijd verschuiven richting meer zorg en ondersteuning. Naarmate het ziekteproces vordert, neemt zowel de cognitieve als de fysieke zorgvraag toe. Regelmatig komt vanuit casemanagers of mantelzorgers de vraag of een deelnemer een extra dag kan komen. Deze ontwikkeling is terug te zien in de begeleidingsplannen en vormt een duidelijke en algemene trend binnen deze doelgroep. De aanpassingen betreffen onder andere extra ondersteuning bij lichamelijke verzorging, zoals hulp bij de toiletgang, maar ook bij motorische vaardigheden. Bij een deel van deze deelnemers vinden evaluaties plaats in de thuissituatie of op de zorgboerderij samen met de mantelzorger, wanneer een evaluatie met de deelnemer zelf niet (meer) mogelijk is.

Voor de jongerengroep worden de begeleidingsplannen altijd individueel en op maat opgesteld. Hierbij wordt gekeken naar de persoonlijke doelen, mogelijkheden en wensen van de deelnemer, evenals naar de haalbaarheid hiervan. De begeleidingsdoelen verschillen dan ook sterk per jongere en zijn net zo divers als de deelnemers zelf. Soms is er sprake van een vertekend zelfbeeld, waardoor doelen in eerste instantie te hoog worden ingezet. In dat geval worden de wensen van de jongere wel serieus genomen en opgenomen in het begeleidingsplan, waarna in een volgende evaluatie wordt beoordeeld of bijstelling nodig is. Over het algemeen sluiten de begeleidingsplannen goed aan bij de mogelijkheden van de jongeren en worden deze, indien nodig, aangepast in overleg met de jongere en waar van toepassing met ouders of verzorgers.

De effecten van de begeleiding zijn zichtbaar in de evaluaties en de bijbehorende acties in de begeleidingsplannen. Dit is met name bij de jongerengroep duidelijk, omdat tijdens de evaluaties het begeleidingsplan actief wordt doorgenomen en doelen en acties stap voor stap worden besproken. Hiervoor maken wij gebruik van een vast en overzichtelijk evaluatieformulier, waarin doelen, acties en voortgang systematisch aan bod komen. Op basis van deze evaluatie wordt een nieuw begeleidingsplan opgesteld. De jongere en/of ouders krijgen zowel de evaluatie als het nieuwe begeleidingsplan ter inzage en ondertekenen deze bij akkoord.

We zijn ontzettend blij dat sinds kort het handtekeningbeleid is aangepast. In 2026 gaan we kijken hoe we dit gaan inrichten en hoe de Velduil het aantoonbaar gemaakt kan

worden dat de deelnemer en/of diens vertegenwoordiger instemt met de inhoud van het plan of de evaluatie.

Tijdens de evaluaties worden per doelgroep verschillende onderwerpen besproken. Bij de ouderengroep ligt de focus op de domeinen zingeving, activiteiten, lichamelijk en mentaal welbevinden, sociale relaties en vervoer. Deze onderwerpen sluiten aan bij het begeleidingsplan en worden toegespitst op de individuele deelnemer. Op basis van de uitkomsten worden de begeleidingsplannen waar nodig aangepast.

Bij de jongerengroep wordt gewerkt met een standaard evaluatieformulier waarin doelen, acties en activiteiten worden besproken. Er wordt gekeken welke doelen zijn behaald, aan welke doelen is gewerkt en hoe dit is aangepakt. Op basis van deze evaluatie wordt een nieuw begeleidingsplan opgesteld, waarin ook de gemaakte afspraken tussen deelnemer en begeleiders worden vastgelegd.

Met alle deelnemers vanuit de WMO is minimaal één evaluatie gehouden en met deelnemers vanuit de WLZ minimaal twee. Bij bijzonderheden of veranderingen in de situatie wordt een extra evaluatie ingepland. Daarnaast vindt bij de start van een deelnemer een eerste evaluatie plaats na ongeveer zes weken. Na afronding van een evaluatie en het opstellen van een nieuw begeleidingsplan worden deze ondertekend en opgeslagen in het systeem. Wanneer een nieuw zorgplan is toegevoegd, ontvangen alle begeleiders hiervan een melding via Siilo, met toestemming van de deelnemer.

Het evaluatieproces verloopt volgens een vaste werkwijze. De momenten waarop evaluaties plaatsvinden zijn vastgelegd in het individuele begeleidingsplan. Alle geplande evaluaties zijn opgenomen in een actielijst die zichtbaar is op kantoor, zodat tijdig kan worden gepland en taken verdeeld kunnen worden onder de begeleiders. De evaluaties worden ondertekend opgeslagen en vormen de basis voor het opstellen van een nieuw begeleidingsplan. Naast het volledige begeleidingsplan worden ook nieuwe doelen en aandachtspunten vastgelegd in Zilliz, zodat deze voor begeleiders tijdens het rapporteren goed zichtbaar zijn.

Bij de evaluaties zijn, naast de deelnemer zelf (indien mogelijk), verschillende betrokkenen aanwezig, zoals casemanagers, gedragswetenschappers en ouders, verzorgers of mantelzorgers. Met uitzondering van twee evaluaties hebben alle evaluaties plaatsgevonden op de Velduil, altijd met toestemming van de betrokkenen.

Evaluatiegesprekken in de dagbesteding zijn het meest effectief wanneer ze cliëntgericht, regelmatig, relationeel en toekomstgericht zijn, met concrete opvolging. Ze dragen dan niet alleen bij aan kwaliteitsbewaking, maar ook aan welbevinden en ontwikkeling van de cliënt.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

- Het ontwikkelde evaluatie format wordt als duidelijker en prettiger werkbaar ervaren. De onderwerpen zijn overzichtelijk en sluiten goed aan bij het begeleidingsplan. Dit maakt het aanpassen van het begeleidingsplan eenvoudiger en logischer. Evalueren en bijstellen vormen hiermee twee samenhangende stappen in één proces. We blijven volgen of dit in de praktijk ook consequent wordt uitgevoerd en zullen het format waar nodig inhoudelijk blijven verfijnen.
- De evaluatiegesprekken worden zoveel mogelijk gevoerd door begeleiders die affiniteit hebben met het voeren van deze gesprekken en het zorgvuldig vastleggen van de informatie. Dit komt de kwaliteit van de evaluaties en de verslaglegging ten goede.
- Wanneer een aangepast begeleidingsplan in het ECD wordt geplaatst, ontvangen betrokken begeleiders hiervan een melding via de Siilo-app. Van hen wordt verwacht dat zij hiervan kennisnemen, zodat de begeleiding aansluit bij de actuele afspraken.
- Evaluatiegesprekken in de dagbesteding zijn het meest effectief wanneer ze cliëntgericht, regelmatig, relationeel en toekomstgericht zijn, met concrete opvolging. Ze dragen dan niet alleen bij aan kwaliteitsbewaking, maar ook aan welbevinden en ontwikkeling van de cliënt.

5.3 Inspraakmomenten

Twee keer per jaar organiseren wij een inspraakmoment voor de ouderengroep, in de vorm van een mantelzorgmiddag. Deze bijeenkomsten vinden plaats in het voorjaar en in het najaar. Vanwege de grote opkomst en de betrokkenheid van mantelzorgers zijn de bijeenkomsten opgesplitst in kleinere groepen. Dit zorgt voor meer ruimte voor uitwisseling en gesprek. Tijdens deze mantelzorgmiddagen wordt gewerkt met een vaste agenda, waarbij een aantal vaste onderwerpen centraal staat:

Agenda ouderengroep:

- De voorzitter heet iedereen welkom, er wordt genotuleerd!
- Voorstelrondje, wie is wie?
- Notulen van de vorige keer, dat was mei 2025
- Vragen over de begeleiding: wat kan anders, wat gaat goed?
- Verbeterpunten en knelpunten!
- Hoe gaat het halen en brengen, gaat dit naar wens?
- Niet reanimatie formulier, als je niet gereanimeerd wil worden
- Medicatie lijst (we willen graag de nieuwste versie in ons dossier)
- Eigen bijdrage, voor de lunch en de uitjes, en projecten
- Meelezen in ons online systeem en meldingen
- Wat is een OCO en wat kan deze voor u betekenen ?
- Cliëntenraad
- Rondvraag

Van iedere bijeenkomst worden notulen gemaakt. Eventuele knel- of verbeterpunten worden vervolgens besproken binnen het team en, waar mogelijk, opgepakt. In 2025 zijn er vanuit deelnemers en mantelzorgers geen knelpunten naar voren gebracht.

De inspraakmomenten in 2025 zijn over het algemeen zeer positief ervaren. Zowel deelnemers als mantelzorgers gaven aan tevreden te zijn over de Velduil en de geboden ondersteuning. Na afloop van het overleg was er gelegenheid om het erf te verkennen, de dieren te bekijken en in de houtschuur een kijkje te nemen bij de lopende projecten. Uiteraard werd hierbij zelfgebakken taart geserveerd. Daarnaast bood dit moment mantelzorgers de gelegenheid om kennis te maken met andere deelnemers en mantelzorgers binnen de groep van hun naaste.

Tijdens de mantelzorgmiddag gaven enkele deelnemers aan dat de reistijd als lang wordt ervaren. Logistieke vraagstukken rondom vervoer zijn complex, aangezien de lengte van de bus route afhankelijk is van het aantal deelnemers en hun woonplaatsen. Naar aanleiding van deze signalen wordt bekeken of de route van de ochtend ook voor de terugweg kan worden aangehouden, om de reistijd waar mogelijk te beperken.

Inspraakmomenten jongerengroep

Voor de jongerengroep zijn in 2025 drie inspraakbijeenkomsten voor deelnemers georganiseerd. Deze bijeenkomsten vonden plaats op de Velduil en zijn verdeeld over twee dagen, zodat alle deelnemers de gelegenheid hadden om hierbij aan te sluiten. Ook bij deze bijeenkomsten is gewerkt met een vaste structuur voor de verslaglegging. Niet alle onderwerpen worden tijdens iedere bijeenkomst besproken, maar gedurende het jaar komen alle relevante thema's aan bod.

Agenda jongerengroep:

- Opening en welkom
- Goedkeuren van de notulening.
- Ingekomen stukken:
- Jaarlijkse bespreking en ondertekening van huisregels.
- Afspraken over opruimen.
- Hygiëne en veiligheid.
- Tevredenheidsonderzoek.
- Brandveiligheid en calamiteiten.
- Dag-uitjes: ideeën verzamelen.
- Een deelnemer presenteert een onderwerp, hobby of interesse.
- Brainstormen over wensen en plannen voor het komende jaar.
- Actielijst
- Rondvraag

Aan het begin van het jaar is tijdens het overleg aandacht besteed aan de cliëntenraad die in 2025 is ingesteld. Er is toegelicht wat de cliëntenraad inhoudt en wat deze kan betekenen voor de deelnemers. Daarnaast is het opruimen van het terrein dit jaar opnieuw onderwerp van gesprek geweest. Na eerdere bespreking was hierin aanvankelijk verbetering zichtbaar, maar halverwege het jaar nam dit weer af. De jongeren herkenden dit beeld en gaven aan dat het voor hen niet altijd duidelijk is waar materialen een vaste plek hebben. Naar aanleiding hiervan is afgesproken om alle materialen opnieuw te sorteren en gezamenlijk vaste plekken toe te wijzen. Door dit samen te doen, is er meer duidelijkheid ontstaan en waren de jongeren actief betrokken bij het proces.

In het afgelopen jaar hebben er twee formele inspraakmomenten plaatsgevonden tussen de cliëntenraad en het bestuur van de dagbesteding. Het eerste inspraakmoment betrof de opstart van de cliëntenraad, waarbij het bestuur aanwezig was bij de vergadering. Tijdens deze bijeenkomst zijn algemene zaken besproken, waaronder de toenmalige situatie van de organisatie en de mogelijkheid tot verhuizing. De op dat moment voorgestelde verhuisoptie is gezamenlijk besproken en beoordeeld als niet haalbaar.

Het tweede inspraakmoment had specifiek betrekking op de mogelijke verhuizing naar Noordbroek. In meerdere gesprekken zijn vragen van de cliëntenraad beantwoord en zijn aandachtspunten met betrekking tot zowel deelnemers als medewerkers uitgebreid besproken. Deze gesprekken zijn vastgelegd in gezamenlijke verslagen van de cliëntenraad en het bestuur van Stichting “De Velduil”.

Naar aanleiding van deze gesprekken, de beantwoorde vragen en de opgestelde verslagen is de cliëntenraad unaniem tot de conclusie gekomen dat er voldoende duidelijkheid is verkregen over de gevolgen en de zorgvuldigheid van de voorgestelde veranderingen. Gelet op het geheel aan verstrekte informatie en de gemaakte afspraken is de cliëntenraad van mening een positief advies te kunnen geven over de verhuizing naar de Sappemeesterweg 1b te Noordbroek, gelijktijdig met het opheffen van Stichting “De Velduil”.

De cliëntenraad hecht er daarbij aan dat, indien zich in de verdere uitvoering van het traject ontwikkelingen voordoen die van invloed zijn op de gevolgde procedure richting de verhuizing, de cliëntenraad hiervan onverwijld op de hoogte wordt gesteld.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In 2025 is op verschillende niveaus actief invulling gegeven aan inspraak van deelnemers, mantelzorgers en de cliëntenraad. Door structureel overleg te organiseren met zowel de ouderengroep, de jongerengroep als de cliëntenraad, is geborgd dat betrokkenen daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen op het beleid en de dagelijkse gang van zaken binnen De Velduil.

De inspraakmomenten met de ouderengroep, in de vorm van mantelzorgmiddagen, zijn positief verlopen en werden gekenmerkt door een grote betrokkenheid. De kleinschalige opzet bood ruimte voor open gesprek en uitwisseling. Het feit dat er in 2025 geen knelpunten zijn aangedragen, onderstreept de tevredenheid over de geboden begeleiding en ondersteuning. Signalen, zoals de ervaren lange reistijd, worden serieus genomen en leiden tot concrete vervolgacties om waar mogelijk verbeteringen door te voeren.

Ook binnen de jongerengroep is inspraak structureel georganiseerd. De bijeenkomsten boden deelnemers de mogelijkheid om actief mee te denken over leefregels, veiligheid, activiteiten en de inrichting van het terrein. Het gezamenlijk aanpakken van praktische knelpunten, zoals het opruimen en ordenen van materialen, laat zien dat inspraak niet alleen wordt gehoord, maar ook daadwerkelijk leidt tot verbeteringen in de dagelijkse praktijk.

Daarnaast heeft de cliëntenraad in 2025 een belangrijke rol vervuld in formele medezeggenschap. In twee inspraakmomenten met het bestuur is zorgvuldig stilgestaan bij de toekomst van de organisatie, in het bijzonder de voorgenomen verhuizing. Op basis van uitgebreide informatie, overleg en gezamenlijke verslaglegging is de cliëntenraad unaniem tot een positief advies gekomen over de verhuizing naar de Sappemeesterweg 1b te Noordbroek en het gelijktijdig opheffen van Stichting “De Velduil”, met als voorwaarde dat de cliëntenraad tijdig wordt geïnformeerd over relevante ontwikkelingen.

Alles overziend kan worden geconcludeerd dat inspraak in 2025 op een open, structurele en betekenisvolle wijze is vormgegeven. De verschillende overlegvormen versterken de betrokkenheid van deelnemers en mantelzorgers en dragen bij aan transparant bestuur en kwaliteitsverbetering binnen De Velduil.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In 2025 hebben 21 mensen deelnemers van de Velduil een tevredenheidsonderzoek ontvangen. Daarvan zijn er 17 geretourneerd. Dat staat gelijk aan een respons van 81 %.

Omdat een aantal enquêtes geheel anoniem is ingevuld, is het in tegenstelling tot 2024 wat lastiger om onderscheid te maken tussen de diverse groepen.

Bij het uitwerken van de tevredenheidsonderzoeken van 2025 is dan ook onderscheid gemaakt tussen de volgende groepen: de ouderen groep(50+), de jongeren groep(50-) en de (volledig)anoniem ingevulde enquêtes.

Uitslag tevredenheidsonderzoek 2025 jongeren

Aantal enquêtes uitgegeven: 5

Retour ontvangen: 1

Respons: 20%

(Mogelijk bevinden zich onder de anoniem ingevulde enquêtes een aantal enquêtes van de jongeren)

Welk rapportcijfer geef je aan het werk op de boerderij? Gemiddeld: 6,0

Hoe kan de boerderij dit rapportcijfer verbeteren? Werd een toelichting geschreven:

- Meer afwisseling in werkzaamheden bieden.

Welk rapportcijfer geef je aan de begeleiding op de boerderij? Gemiddeld: 7,0

Hoe kan de boerderij dit rapportcijfer verbeteren? Werd een toelichting geschreven:

- Meer sympathie tonen.

Allen antwoorden met ja op de onderstaande vragen:

- *Heb je, voordat je op de boerderij ging werken, voldoende informatie gekregen over de zorgboerderij?*
- *Zijn de begeleiders voldoende deskundig?*
- *Hebben begeleiders voldoende respect voor je?*
- *Wordt er voldoende rekening gehouden met wat je wilt leren op de boerderij?*
- *Ben je door de begeleiding vooruit gegaan?*
- *Kun je zelf aangeven welk werk je graag wilt doen?*
- *Is het werk voldoende aangepast aan je mogelijkheden?*
- *Vind je het werk wel eens lichamelijk zwaar?*
- *Is de boerderij goed bereikbaar?*
- *Vind je voldoende rust op de boerderij?*
- *Vind je de boerderij/werkplek voldoende schoon?*
- *Vind je de (werk)omstandigheden op de boerderij voldoende veilig?*
- *Ben je tevreden over het contact met andere deelnemers?*

Uitslag tevredenheidsonderzoek 2025 ouderen

Aantal enquêtes uitgegeven: 16

Retour ontvangen: 10

Respons: 63%

(Mogelijk bevinden zich onder de anoniem ingevulde enquêtes een aantal enquêtes van de ouderen)

Welk rapportcijfer geef je aan het werk op de boerderij? Gemiddeld: 8,5

Hoe kan de boerderij dit rapportcijfer verbeteren? Werd een toelichting geschreven:

- "Tevreden! Geen commentaar."
- "Er wordt rekening gehouden met wat ik kan en leuk vind. Alles gaat in goed overleg."
Als er iets is, dan zijn de lijnen kort.
- "Ik ben er nog iets te kort om er wat over te zeggen".

Welk rapportcijfer geef je aan de begeleiding op de boerderij? Gemiddeld: 8,5

Hoe kan de boerderij dit rapportcijfer verbeteren? Werd een toelichting geschreven:

- Dit is niet te verbeteren: allen zeer betrokken, gezellig en professioneel.
- “Gaat hartstikke goed zo, geen commentaar.”
- “Ik kan soms niet in de houtschuur werken, omdat er te weinig begeleiding is”.

Allen antwoorden met ja op de onderstaande vragen:

- Zijn de begeleiders voldoende deskundig?
- Hebben de begeleiders voldoende respect voor je?
- Is de boerderij goed bereikbaar?
- Vind je voldoende rust op de boerderij?
- Vind je de boerderij/de werkplek voldoende schoon?
- Vind je de (werk)omstandigheden op de boerderij voldoende veilig?
- Ben je tevreden over het contact met de andere deelnemers?
- Is de sfeer op de boerderij zodanig dat je je daar goed bij voelt?
- Staan de medewerkers op de boerderij voldoende open voor kritiek en nieuwe ideeën?
- Zijn er voldoende overlegmomenten met andere deelnemers?

Uitslag tevredenheidsonderzoek 2025 (volledig)anoniem

Ontvangen: 6

Welk rapportcijfer geef je aan het werk op de boerderij? Gemiddeld: 8,0

Hoe kan de boerderij dit rapportcijfer verbeteren? Werd een toelichting geschreven:

- “Is prima, hygiëne kan beter.”
- “Meer zelfstandig doen.”
- “Hoeft niet verbeterd te worden.”
- “Beter met deelnemers overleggen over zaken en meer open zijn over zaken wat betreft wet openbaar bestuur.”

Welk rapportcijfer geef je aan de begeleiding op de boerderij? Gemiddeld: 8,8

Hoe kan de boerderij dit rapportcijfer verbeteren? Werd een toelichting geschreven:

- “Beter luisteren, al wordt dat wel gedaan.”
- “Beter begeleiden van bepaalde deelnemers.”
- “Alert blijven.”

Allen antwoorden met ja op de onderstaande vragen:

- *Heb je, voordat je op de boerderij ging werken, voldoende informatie gekregen over de zorgboerderij?*
- *Hebben begeleiders voldoende respect voor je?*
- *Hebben begeleiders voldoende respect voor je?*
- *Overleg je regelmatig met je begeleiders over je werk?*
- *Krijg je voldoende begeleiding?*
- *Is het werk voldoende aangepast aan je mogelijkheden?*
- *Is de boerderij goed bereikbaar?*
- *Vind je voldoende rust op de boerderij?*
- *Ben je tevreden over het contact met de andere deelnemers?*
- *Zijn er voldoende overlegmomenten met andere deelnemers?*

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Het tevredenheidsonderzoek van 2025 laat zien dat De Velduil door de meeste deelnemers positief en met waardering wordt beoordeeld. De respons van 81% is hoog en geeft een betrouwbaar beeld van de ervaringen van deelnemers. In het algemeen zijn deelnemers tevreden over de begeleiding, de sfeer, de veiligheid en het onderlinge contact op de zorgboerderij.

Met name de ouderen en de anoniem reagerende deelnemers geven hoge rapportcijfers voor zowel het werk op de boerderij als de begeleiding. Zij ervaren betrokkenheid, professionaliteit en een prettige samenwerking, waarbij rekening wordt gehouden met persoonlijke mogelijkheden en wensen. De begeleiding wordt hierbij als sterk punt gezien.

De resultaten bij de jongeren laten zien dat er ruimte is voor verbetering. De lagere rapportcijfers wijzen op aandachtspunten zoals meer afwisseling in werkzaamheden en de manier waarop begeleiding wordt ervaren. Tegelijkertijd geven ook deze deelnemers aan dat zij zich veilig voelen, voldoende inspraak hebben en respectvol worden behandeld, wat laat zien dat de basis van de zorg op orde is.

De genoemde verbeterpunten, zoals aandacht voor afwisseling, hygiëne, voldoende begeleiding op specifieke werkplekken en blijvende openheid in communicatie, bieden waardevolle aanknopingspunten voor verdere ontwikkeling. Deze signalen worden meegenomen in het jaarplan en opgevolgd binnen het team en het deelnemersoverleg.

Alles overziend kan worden geconcludeerd dat De Velduil een stabiele en gewaardeerde zorgboerderij is, met een sterke basis in persoonlijke begeleiding en een veilige, prettige omgeving, waarbij actief wordt gewerkt aan verbetering en ontwikkeling.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

In het afgelopen jaar heeft zich één incident voorgedaan waarbij een deelnemer onwel is geworden. Er hebben zich verder geen ongevallen of bijna-ongevallen voorgedaan.

Omschrijving van het incident

Kort na de lunch werd een deelnemer plotseling onwel. Zij trok wit weg en vertoonde spastische bewegingen in de armen en nek, had rollende ogen, was slap en kon zich moeilijk uitdrukken. Daarnaast was sprake van veel winderigheid. Gezien de ernst van de situatie is direct medische hulp ingeschakeld en is mevrouw per ambulance meegenomen voor nader onderzoek.

Analyse van het incident

Het incident is geanalyseerd door de betrokken begeleiders. Hierbij is gekeken naar het moment van optreden, de lichamelijke signalen, mogelijke oorzaken en het handelen van de begeleiding. Uit de analyse kwam naar voren dat de onwelwording mogelijk samenhangt met lichamelijke kwetsbaarheid en een lage bloeddruk, in combinatie met de voedselinname rond de lunch.

Soort oorzaak

De oorzaak van het incident is beoordeeld als een medische onwelwording, zonder relatie tot onveilige situaties, materialen of handelen binnen de zorgboerderij.

Direct handelen

Na het optreden van de klachten is er direct en adequaat gehandeld. De deelnemer is veilig opgevangen en begeleid en er is onmiddellijk contact opgenomen met de hulpdiensten. De ambulance is snel ter plaatse gekomen en heeft de deelnemer meegenomen voor verdere medische beoordeling.

Nazorg

Na het incident is contact gehouden met betrokkenen en is het voorval besproken binnen het team. In de dagelijkse begeleiding is extra aandacht besteed aan het welzijn van de deelnemer.

Beoordeling van het handelen

Er is passend en zorgvuldig gehandeld. De begeleiders hebben de situatie goed ingeschat en tijdig medische hulp ingeschakeld, waardoor verdere risico's zijn beperkt.

Leerpunten

Het incident heeft duidelijk gemaakt dat het belangrijk is om extra alert te zijn op signalen rondom voedselinname en lichamelijke belastbaarheid, met name bij deelnemers met een

lage bloeddruk.

Aanpassingen en verbeteringen

Naar aanleiding van dit incident zijn praktische aanpassingen doorgevoerd. Er wordt beter gelet op de hoeveelheid voedsel die de deelnemer tot zich neemt, zodat dit niet te belastend is. Daarnaast blijft de deelnemer na de lunch langer rustig zitten voordat zij weer activiteiten onderneemt. Deze maatregelen zijn erop gericht om herhaling te voorkomen en het welzijn van de deelnemer te ondersteunen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

In het afgelopen jaar hebben zich drie agressie-incidenten voorgedaan. Alle incidenten zijn gemeld, besproken en geanalyseerd door de betrokken begeleiders. De analyse is uitgevoerd door de situatie te reconstrueren, de oorzaak te beoordelen en het handelen en de opvolging te evalueren.

Incident 1

Omschrijving

Bij een deelnemer ontstond een emotionele uitbarsting als gevolg van boosheid die voortkwam uit een misinterpretatie van een situatie. De deelnemer sloeg in de emotie een glas stuk en verwondde hierbij zijn hand, waarbij twee kleine snijwondjes ontstonden.

Soort oorzaak

De oorzaak betrof een miscommunicatie, waardoor de boodschap anders werd opgevat dan bedoeld, wat leidde tot frustratie en boosheid.

Direct handelen

De situatie is direct veilig gemaakt. De wond is schoongemaakt, beoordeeld en verzorgd. De deelnemer is tot rust begeleid.

Nazorg

Na het incident zijn gesprekken gevoerd met de deelnemer om het voorval te bespreken en inzicht te krijgen in de aanleiding en emoties. Het incident is tevens besproken binnen het team.

Beoordeling van het handelen

Er is adequaat en zorgvuldig gehandeld. De begeleiding heeft snel ingegrepen en passende zorg verleend.

Leerpunten

Het incident benadrukt het belang van duidelijke, eenduidige communicatie en het controleren of een boodschap goed is overgekomen.

Aanpassingen en verbeteringen

In vervolg wordt extra aandacht besteed aan de manier van communiceren met deze deelnemer. Begeleiders controleren actief of informatie juist wordt begrepen om misverstanden te voorkomen.

Incident 2

Omschrijving

Een deelnemer was zichtbaar geprikkeld en werd onverwachts door een andere, dementerende deelnemer in zijn zij geprikt. Hierop reageerde hij door de dementerende deelnemer omver te duwen, waardoor deze ten val kwam.

Soort oorzaak

De oorzaak lag in onderliggende irritatie en overprikkeling bij de deelnemer, gecombineerd met onverwacht gedrag van de dementerende deelnemer.

Direct handelen

Begeleiders hebben direct ingegrepen en de situatie veilig gesteld. Beide deelnemers zijn opgevangen.

Nazorg

Na het incident zijn gesprekken gevoerd met de deelnemer die de duw gaf. Hij gaf aan te begrijpen dat zijn reactie niet passend was. Het incident is geëvalueerd binnen het team. Ook zijn er gesprekken gevoerd met de deelnemer die geduwd werd en de naaste van de deelnemer. De deelnemer was ongedeerd en het op korte termijn alweer vergeten.

Beoordeling van het handelen

Er is passend gehandeld door snel in te grijpen en de situatie te de-escaleren.

Leerpunten

Het incident laat zien dat signalen van oplopende irritatie en overprikkeling tijdig herkend moeten worden.

Aanpassingen en verbeteringen

Er wordt in vervolg op gelet dat deze deelnemers minder dicht bij elkaar in de buurt zijn, om eventuele irritatie en escalatie te voorkomen.

Incident 3

Omschrijving

Een deelnemer zat op het toilet toen een andere deelnemer eveneens gebruik wilde maken van het toilet. De deelnemer die buiten stond begon op de deur te slaan. Hierdoor raakte de deelnemer op het toilet hoog in de emotie en begon te schelden en tegen de deur te schoppen.

Soort oorzaak

De oorzaak was oplopende spanning en onderliggende irritatie tussen de betrokken deelnemers, in combinatie met een onverwachte en stressvolle situatie.

Direct handelen

De deelnemer bleef op het toilet. Een begeleider heeft vanaf buiten rustig contact gehouden en geprobeerd de deelnemer te kalmeren. Dit is gelukt, waarna de situatie weer veilig was. De deelnemer die buiten stond kreeg niet veel mee van het schreeuwen en schelden en is direct uit de situatie verwijderd.

Nazorg

Na afloop is het incident besproken met de deelnemer en geëvalueerd binnen het team.

Beoordeling van het handelen

De begeleiding heeft rustig en de-escalerend gehandeld, waardoor verdere escalatie is voorkomen.

Leerpunten

Het incident onderstreept het belang van het voorkomen van spanningsvolle situaties en het tijdig scheiden van deelnemers met onderlinge irritatie.

Aanpassingen en verbeteringen

In vervolg wordt ervoor gezorgd dat deze deelnemers zo min mogelijk met elkaar in contact komen om onderlinge irritatie niet opnieuw te triggeren.

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 het afgelopen jaar hebben zich in totaal vier incidenten voorgedaan: één medisch incident waarbij een deelnemer onwel is geworden en drie agressie-incidenten. Alle incidenten zijn gemeld, zorgvuldig geanalyseerd en besproken door de betrokken begeleiders. De analyses zijn uitgevoerd door de situaties te reconstrueren, de oorzaken in kaart te brengen en het handelen en de opvolging te evalueren.

Uit de incidenten komt naar voren dat de oorzaken voornamelijk lagen in medische kwetsbaarheid, miscommunicatie, overprikkeling en onderliggende spanning tussen deelnemers. Er was geen sprake van structurele onveiligheid of tekortschietende zorg. In alle situaties is direct en adequaat gehandeld, waarbij de veiligheid van de betrokken deelnemers voorop heeft gestaan. Waar nodig is medische hulp ingeschakeld en zijn situaties tijdig gede-escaleerd.

Nazorg heeft in alle gevallen plaatsgevonden door het voeren van gesprekken met de betrokken deelnemers en door reflectie binnen het team. Hierbij is gekeken naar wat goed is gegaan en wat beter kan. Er kan worden geconcludeerd dat het handelen van de begeleiders passend en zorgvuldig was.

De incidenten hebben belangrijke leerpunten opgeleverd. Het belang van duidelijke communicatie, het tijdig herkennen van signalen van overprikkeling en het afstemmen van begeleiding op de fysieke en emotionele belastbaarheid van deelnemers is opnieuw bevestigd. Daarnaast is gebleken dat het soms nodig is om deelnemers meer van elkaar te scheiden om spanningen te voorkomen.

Naar aanleiding van de incidenten zijn concrete verbetermaatregelen doorgevoerd. Zo is extra aandacht besteed aan communicatie en het controleren of boodschappen goed worden begrepen, is er meer focus gekomen op het observeren van prikkelverwerking en lichamelijk welzijn, en zijn in enkele situaties aanpassingen gemaakt in de groepssamenstelling en dagelijkse begeleiding. Deze maatregelen dragen bij aan het verder vergroten van de veiligheid en het welzijn van deelnemers.

Op basis van deze incidenten wordt geconcludeerd dat het veiligheidsbeleid binnen de zorgboerderij adequaat functioneert en dat incidenten worden benut als leermomenten om de kwaliteit van zorg en begeleiding verder te verbeteren.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De actielijst in het Kwapp fungeert als een overkoepelende, globale lijst met voornamelijk jaarlijks terugkerende acties. Voor specifieke onderwerpen, zoals evaluatiegesprekken, werken wij met aparte actielijsten.

Tijdens elk teamoverleg wordt onze eigen actielijst besproken. Deze wordt waar nodig aangevuld en de acties worden duidelijk toegewezen aan medewerkers. Daarnaast werken wij met een aparte actielijst voor het deelnemersoverleg. Op deze lijst staan acties die zowel door deelnemers als door medewerkers worden opgepakt, wat de gezamenlijke betrokkenheid vergroot.

Verder beschikken wij over een actielijst met vaste, jaarlijks terugkerende onderwerpen die structureel worden besproken tijdens de deelnemersvergadering en teamoverleggen.

Ook binnen het bestuursoverleg, dat structureel plaatsvindt, worden de acties die door het bestuur uitgevoerd moeten worden geïnventariseerd, besproken en opgevolgd.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

In de komende vijf jaar richten wij ons op het toekomstbestendig maken van onze dagbesteding, waarbij kwaliteit, continuïteit en persoonlijke zorg voor onze deelnemers centraal blijven staan. Wij verwachten dat met name het komende jaar er anders uit zal zien dan voorgaande jaren, als gevolg van organisatorische veranderingen van de Velduil en ontwikkelingen binnen de zorglandbouw.

Het aankomende jaar staat in het teken van oriëntatie, aanpassing en vernieuwing. Wij bereiden ons voor op een mogelijke samenwerking met een andere partner in een andere organisatorische vorm, waarbij zorgvuldig wordt onderzocht hoe deze samenwerking kan bijdragen aan het versterken van ons zorgaanbod en het borgen van kwaliteit. Het huidige zorgaanbod blijft hierbij ongewijzigd, zodat deelnemers kunnen rekenen op vertrouwde begeleiding, activiteiten en structuur.

Een belangrijk uitgangspunt in deze periode is het behouden van stabiliteit. Dit geldt zowel voor de deelnemers als voor het personeel. Wij streven ernaar het huidige team zoveel mogelijk te behouden en ervoor te zorgen dat medewerkers, indien de samenwerking doorgaat, mee kunnen gaan naar de nieuwe aanbieder. Duidelijke communicatie, betrokkenheid en goede begeleiding van medewerkers zijn hierbij essentieel.

Voor de middellange termijn (2–5 jaar) is onze doelstelling om:

- Het bestaande zorgaanbod duurzaam voort te zetten en te borgen;
- De eventuele samenwerking verder te verankeren en optimaliseren;
- Stabiliteit en continuïteit te waarborgen voor deelnemers en medewerkers;
- Oriëntatie te doen op mogelijke nieuwe doelgroepen, passend bij onze visie, deskundigheid en draagkracht, zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van de bestaande zorg;
- Te blijven werken volgens het Kwaliteitskader Zorglandbouw, met aandacht voor leren, reflecteren en verbeteren.

Door zorgvuldig om te gaan met veranderingen en ruimte te bieden voor gecontroleerde groei, willen wij ook in de toekomst goede, veilige en passende zorg blijven bieden.

De komende vijf jaar staan in het teken van continuïteit en toekomstbestendigheid. Het aankomende jaar wijkt af van voorgaande jaren door organisatorische veranderingen en een verkenning van samenwerking met een andere partner. Het bestaande zorgaanbod blijft ongewijzigd, zodat deelnemers kunnen rekenen op stabiliteit en vertrouwde zorg.

Het behoud van personeel en het meenemen van medewerkers in een eventuele overgang

is een belangrijk speerpunt. Op de langere termijn wordt onderzocht of uitbreiding naar andere doelgroepen mogelijk en wenselijk is, passend bij de visie en kwaliteit van de organisatie. De zorg blijft hierbij altijd persoonsgericht en in lijn met het Kwaliteitskader Zorglandbouw.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Continuïteit van zorg

In het komende jaar staat het waarborgen van continuïteit centraal. Het bestaande zorgaanbod blijft ongewijzigd, zodat deelnemers kunnen blijven rekenen op vaste begeleiders en herkenbare activiteiten. De dagelijkse structuur en begeleiding blijven afgestemd op de individuele behoeften van de deelnemers. Begeleidingsplannen worden volgens de vaste cyclus geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, in overleg met de deelnemer en diens netwerk.

Oriëntatie op samenwerking

Het aankomende jaar wordt benut om ons te oriënteren op een mogelijke samenwerking met een andere aanbieder. Hierbij brengen wij zorgvuldig in kaart wat deze samenwerking kan betekenen voor de organisatie, de kwaliteit van zorg, de deelnemers en de medewerkers. We onderzoeken kansen en aandachtspunten en zorgen gedurende dit proces voor transparante en tijdige communicatie richting alle betrokkenen. Besluitvorming vindt gefaseerd en zorgvuldig plaats.

Personeel en team

Het behoud van een stabiel en betrokken team is een belangrijk speerpunt. Wij streven ernaar het huidige personeel te behouden en medewerkers actief te betrekken bij de ontwikkelingen binnen de organisatie. Er is aandacht voor duidelijke informatievoorziening, begeleiding en ondersteuning, zeker in relatie tot een mogelijke overgang naar een andere aanbieder. Werkplezier, veiligheid en onderlinge samenwerking blijven hierbij belangrijke uitgangspunten.

Kwaliteit en borging

Wij blijven werken volgens het Kwaliteitskader Zorglandbouw en hanteren een vaste kwaliteitscyclus. Team overleggen en reflectiemomenten worden structureel ingezet om de kwaliteit van zorg te bewaken en te verbeteren. Actielijsten worden bijgehouden en periodiek besproken, zodat verbeterpunten concreet worden opgevolgd. Feedback van deelnemers, medewerkers en betrokkenen wordt actief verzameld en benut. Incidenten worden geregistreerd, geëvalueerd en waar nodig leiden zij tot aanpassing van beleid of werkwijze.

Vooruitblik en ontwikkeling

Naast het borgen van de huidige zorg kijken wij vooruit. In dit jaar starten wij met een eerste verkenning van mogelijke nieuwe doelgroepen voor de toekomst als de samenwerking met de beoogde partner doorgaat. Deze verkenning is onderzoekend van aard en leidt nog niet tot directe uitbreiding. Daarbij wordt gekeken of eventuele nieuwe doelgroepen passen binnen onze visie, deskundigheid, capaciteit en de kwaliteit die wij willen blijven bieden. De uitkomsten van deze verkenning vormen input voor het meerjarenbeleid.

8.3 Plan van aanpak

Wij werken doelgericht en planmatig aan het realiseren van onze doelstellingen. Daarbij maken wij onderscheid tussen korte termijn (0–1 jaar), middellange termijn (1–3 jaar) en lange(re) termijn (3–5 jaar). Acties worden vastgelegd, toegewezen en periodiek geëvalueerd binnen onze vaste overlegstructuren.

Korte termijn doelstellingen (0–1 jaar)

Doel

Het waarborgen van continuïteit en stabiliteit in een jaar met veranderingen, met behoud van het huidige zorgaanbod en een stabiel team.

Acties

- Het bestaande zorgaanbod ongewijzigd voortzetten en bewaken.
- Individuele begeleidingsplannen volgens planning evalueren en bijstellen.
- Oriëntatie op een mogelijke samenwerking met een andere aanbieder.
- Medewerkers actief informeren en betrekken bij ontwikkelingen.
- Actief inzetten op behoud van personeel.
- Kwaliteitskader Zorglandbouw blijven toepassen en monitoren.

Borging

- Bespreking van acties tijdens teamoverleggen.
- Gebruik van actielijsten in Kwapp en eigen actielijsten.
- Evaluatie via voortgangsgesprekken, teamreflectie en kwaliteitscyclus.

Middellange termijn doelstellingen (1–3 jaar)

Doel

Het verankeren van de gekozen koers en, indien van toepassing, het vormgeven en optimaliseren van de samenwerking met een andere aanbieder.

Acties

- Formeel vastleggen en implementeren van de samenwerking.
- Afstemmen van werkwijzen, beleid en verantwoordelijkheden.
- Begeleiden van medewerkers bij een eventuele overgang.
- Bewaken van kwaliteit en continuïteit van zorg tijdens en na veranderingen.
- Verdere professionalisering van team en organisatie.

Borging

- Periodieke evaluaties met medewerkers en samenwerkingspartner.
- Jaarlijkse kwaliteitsverslagen en -plannen.
- Monitoren van ervaringen van deelnemers en naasten.

Middellange termijn doelstellingen (1–3 jaar)

Doel

Het verankeren van de gekozen koers en, indien van toepassing, het vormgeven en optimaliseren van de samenwerking met een andere aanbieder.

Acties

- Formeel vastleggen en implementeren van de samenwerking.
- Afstemmen van werkwijzen, beleid en verantwoordelijkheden.
- Begeleiden van medewerkers bij een eventuele overgang.
- Bewaken van kwaliteit en continuïteit van zorg tijdens en na veranderingen.
- Verdere professionalisering van team en organisatie.

Borging

- Periodieke evaluaties met medewerkers en samenwerkingspartner.
- Jaarlijkse kwaliteitsverslagen en -plannen.
- Monitoren van ervaringen van deelnemers en naasten.

Planning en vastlegging van acties

Alle acties worden:

- Vastgelegd in Kwapp en/of interne actielijsten;
- Voorzien van een verantwoordelijke en termijn;
- Besproken tijdens teamoverleggen, deelnemersoverleggen en bestuursoverleggen;
- Periodiek geëvalueerd en bijgesteld waar nodig.

Op deze manier zorgen wij ervoor dat doelstellingen niet alleen worden vastgesteld, maar ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en geborgd.

Overzicht van bijlagen

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

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

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): Dagbesteding De Velduil (2424)
Actie afgerond op: 24-12-2025 (Afgerond)

WBTR - De Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen is op 1 juli 2021 in werking getreden. De Stichting is verplicht om vanaf 1 juli 2021 naar de wet te besturen. De statuten kunnen later aangepast worden (binnen 5 jaar). De elementen van de wet, verwerkt in een stappenplan: Stap 1: Waarom WBTR en wat moet je doen? Alles draait om goed bestuur, eerlijk en transparant Stap 2: Goed bestuur (integriteit, risicobeheersing, hoe stemmen bij afwezigheid, taakverdeling, toezicht) Stap 3: Aansprakelijkheid van bestuursleden (je bent aansprakelijk voor de handelingen en beslissingen van andere bestuursleden) Stap 4: Tegengaan van tegenstrijdig belang Stap 5: Afwezigheid van bestuursleden (het regelen van belet en ontstentenis) Stap 6: Meervoudig stemrecht Stap 7: Vormgeven van toezicht Stap 8: Bindende voordracht (ontslagregeling van stichting bestuur) Stap 9: Raadgevende stem Stap 10: Interne borging en statuten Acties mbt Wbtr 30-04-2021 meegedaan aan een onderzoek mbt Wbtr 06-06-2021 ingelezen, hoe dit aan te pakken Werkboek invullen, Aansluiten? kosten € 240 (dat is met 50% korting?) 02-06-2021 naar de beheerders, met stappenplan 03-06-2021 Stichting Bezinn, of ze hierover ook informatie geven 17-06-2021 Notariskantoor Jansen Dijkstra Bergmann gebeld – 0599612016, Kandidaat notaris Ina Timpener vertelde dat er sowieso een aanpassing in de statuten nodig zijn, kosten hiervan zijn ongeveer € 650 28-07-2021 in bestuursoverleg, nog eens onder de aandacht gebracht.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Dagbesteding De Velduil (2424)
Actie afgerond op: 01-06-2025 (Afgerond)

1ste nieuwsbrief maken [jaarverslagaanvulling](#)

Geplande uitvoerdatum: 18-03-2025
Geldt voor locatie(s): Dagbesteding De Velduil (2424)
Actie afgerond op: 31-03-2025 (Afgerond)

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: 17-03-2025
Geldt voor locatie(s): Dagbesteding De Velduil (2424)
Actie afgerond op: 14-03-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Dagbesteding De Velduil (2424)
Actie afgerond op: 13-02-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

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): Dagbesteding De Velduil (2424)

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): Dagbesteding De Velduil (2424)

1ste nieuwsbief maken **jaarverslagaanvulling**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Dagbesteding De Velduil (2424)

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

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2026
Geldt voor locatie(s): Dagbesteding De Velduil (2424)

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

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2026
Geldt voor locatie(s): Dagbesteding De Velduil (2424)

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): Dagbesteding De Velduil (2424)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-01-2026 (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: 23-01-2026

Geldt voor locatie(s): Dagbesteding De Velduil (2424)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026