

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

## De Zorgdragerij (2163)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**De Zorgdragerij (2163)**



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	---
Bedrijfsgegevens	2
1 Voorwoord	2
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	3
2 Algemeen	3
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	4
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	4
2.3 Algemene conclusies	6
3 Deelnemers en medewerkers	7
3.1 Deelnemers	8
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	8
3.3 Personeel	9
3.4 Stagiairs	9
3.5 Vrijwilligers	10
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
4 Scholing en ontwikkeling	11
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	12
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
5 Terugkoppeling van deelnemers	13
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	15
5.3 Inspraakmomenten	16
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	16
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	17
6 Meldingen en incidenten	18
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
6.2 Medicatie	19
6.3 Agressie	20
6.4 Ongewenste intimiteiten	20
6.5 Strafbare handelingen	20
6.6 Klachten	20
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
7 Acties	20
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	21
8 Doelstellingen	21
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	22
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	22
8.3 Plan van aanpak	22
Overzicht van bijlagen	23
Actielijst	25

# Kwaliteitsjaarverslag

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

De Zorgdragerij

Registratienummer: 2163

Dokter Leursstraat 7, 6041 KL Roermond

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 68217773

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

### Locatiegegevens

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

De Zorgdragerij

Registratienummer: 2163

Petrus Polliusstraat 91, 6045 BW Roermond

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

# 1 Voorwoord

## 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Afgelopen jaar was er een van oogsten. Er was tijd om terug te kijken op de afgelopen 10 jaar en te vieren waar we nu staan. Mooi om te zien dat het idee dat we in 2015 hadden nog steeds bij ons past én dat we het hebben kunnen inbedden in het Roermondse zorglandschap. Een solide basis van waaruit we met veel liefde en enthousiasme nieuwe bronnen aanboren in de vorm van projecten, samenwerkingen, verbreding en verdieping. Onderstaand gedicht van Merel Morre sluit hier naadloos op aan:

*pad*

*neem de bocht  
en als je wilt  
vlieg je er lachend uit  
klim de berg  
en als je mag  
stop je vlak voor de top  
volg de lijn  
als het je past  
blijf je steeds erbinnen  
dwaal doodlopend  
als je botst  
verleg en laag je lat  
maar blijf in godsnaam  
op het echte  
en niet het rechte pad*

## 2 Algemeen

### 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene indruk van afgelopen jaar geven we aan de hand van de seizoenen, omdat die het meest van invloed zijn op onze werkzaamheden. Wij werken vanuit de kernwaarden van de zorglandbouw ([www.zorgboeren.nl/de-kracht-van-zorglandbouw/kernwaarden](http://www.zorgboeren.nl/de-kracht-van-zorglandbouw/kernwaarden)), dus deze zijn als rode draad in dit verhaal verweven. In de volgende hoofdstukken zal op een aantal specifieke zaken verder worden ingegaan.



Na 3 jaar eindelijk weer lammertijd!

#### Winter (januari tot en met maart)

Het jaar begint koud met veel ijs en hoog water. Gelukkig zijn alleen enkele weilanden overstroomd en zijn het terrein en de gebouwen droog gebleven. Omdat een van de kuddes afgelopen najaar gedekt is kunnen we eindelijk weer rekenen op lammertijd. Het scannen op dracht, begin januari, is daarmee een eerste voorbode voor de lente: 105 lammetjes op komst!

De wintermaanden geven ons de mogelijkheid om op een andere manier met het werk bezig te zijn. Zo bezoeken wij met de groep de tentoonstelling Waterspiegelingen. Het doel van deze expositie is de waarde van water te laten zien en wat we kunnen doen om onze watervoetafdruk te minimaliseren. Iedereen kan op een interactieve manier bezig zijn met de diverse vraagstukken rondom het duurzaam gebruik van water, wat veel nieuwsgierigheid en bewustwording teweegbracht.

Verder zijn wij net als ieder jaar bezig geweest met voorzaaien en het maken van producten die we kunnen verkopen en die allemaal een oorsprong hebben bij de werk dat we doen: wol, zaden uit de Kloostertuin etc. Dat biedt ons de mogelijkheid om iets bij te verdienen ten behoeve van nieuw zaaigoed voor onze Vrienden- en kloostertuin. Als feestelijke verrassing hebben de collega's samen met de groep en de stagiaire ergotherapie die ook weer gestart is, een surpriseparty georganiseerd voor de zorgboer. Met een telefoontje dat hij snel naar de zorgboerderij moet komen vanwege het eerste lam, wordt hij naar de locatie gelokt waarna het feest los barst. Enorm geslaagd!

Op 17 maart is het dan eindelijk echt zover: het eerste lam wordt geboren en na 3 jaar geen lammertijd is dat extra reden voor beschuit met muisjes. De lente kan beginnen!

#### Lente (april tot en met juni)

De lammertijd verloopt bijzonder rustig en gesmeerd. Iedereen weet wat hij kan doen en de samenwerking is optimaal. Eén van de lammeren is verstoten door de moeder en wordt door ons met de fles groot gebracht. Hij loopt als een hond achter je aan, speelt graag een spelletje voetbal met Tru en gaat in de weekend met een van de begeleiders mee naar huis. Uiteindelijk mag dit lam lekker met zijn soortgenoten terug de kudde en de wei in.

Eind april staan we natuurlijk weer op de Koningsmarkt waar we zelfgekweekte plantjes en de zaden uit de kloostertuin verkopen in de vorm van zadenslingers, BermBlommen en andere producten die we zelf uit 'reststromen' maken. Het is een geweldige dag met goed weer en veel publiek een mooie opbrengt.

Onze compagnon heeft afgelopen jaar een groot deel van zijn schapen verkocht. Dat betekent dat het scheren niet meer één grote happening is, maar dat we zelf gedurende enkele weken de schapen die er nog zijn scheren. Kleine nieuwe gebieden (de haven en in Heel) mogen we nu ook gaan begrazen. Zo zijn we ondanks dat er minder schapen zijn toch nog veel tijd kwijt met het zo geliefde schapen werk. Daarnaast hebben wij van onze compagnon in extra stuk land gekregen dat wij bij onze Vriendentuin kunnen voegen, wat extra mogelijkheden biedt om het werk op een zinvolle manier in te richten nu de stadsbegrazing vervallen is.

In juni is het weer tijd voor een tweetal grote evenementen waar wij jaarlijks aan meedoen. De eerste daarvan is de Nacht van de Vluchteling. Met de hele groep hebben we maandenlang elke woensdagochtend wandelingen gemaakt om te trainen. Acht personen gaan ook daadwerkelijk de 20 km door de nacht lopen in Nijmegen, om aandacht te vragen voor het vluchtelingenprobleem. De opbrengst van 1736 euro die ons team heeft opgehaald gaat ook nu dag stichting vluchteling. Het was niet makkelijk, maar helemaal de moeite waard. Volgend jaar weer!

Het andere event in juni is de derde editie van het Groen Moet Je Doen Pop-Up Festival in het Kruiswegpark. We staan er met een kraampje met onze groene producten en planten. Als workshop maken we dit jaar vlaggen die kunnen worden bestempeld met echte bloemen middels de hamertechniek. Meer dan 50 stuks worden er gemaakt en het terrein verandert in een groene vlaggenparade.

#### Zomer (juli tot en met september)

Deze zomer is wat betreft weersomstandigheden ideaal voor het verbouwen van groenten. Zo kunnen we lekker uitproberen hoe we ons vergrote stuk moestuin het beste kunnen inrichten om de opbrengst voor de Voedselbank constant te optimaliseren. We bouwden bonenstaken tot 4 meter hoog, hadden tomaten in overvloed en ook pompoenen groeiden als kool. Veel nieuwe gewassen hebben we geprobeerd zodat we weten welke we komend jaar op grotere schaal willen verbouwen. De productie van eieren ligt helaas stil, door de regelgeving rondom PFAS mogen wij niet meer leveren aan de Voedselbank. We hebben daarom besloten geen nieuwe kippen toe te voegen en de bestaande kippen hun oude dag te laten slijten.

Tijdens de zomervakantie zijn we een week dicht. Twee andere weken zijn we open volgens zomerrooster; de zorgboer draait met één collega de zorgboerderij op vaste dagen. Omdat een aantal deelnemers op vakantie is, mogen de anderen hun dagdelen draaien op de tijden dat we open zijn. Zo



Zorgdragerij loopt de Nacht van de Vluchteling 2025



Opbouw voor de eerste editie van Buurtcamping Roermond

hebben wij volle groepen en tóch een vakantiegevoel.

We hebben eerder meegedaan aan de brainstormsessie waarbij we in samenwerking met VIJF hebben gekeken hoe we konden bijdrage aan lokale en sociale activiteiten. Zo zijn we als vrijwilligers betrokken bij het opbouwen van de Buurtcamping, waarbij mensen uit de buurt een weekend logeren op het terrein van een zorginstelling. Dit zorgt dat er meer verbinding komt tussen de inwoners. Het opbouwen en versieren van het kampterrein is onze taak. Na lang knokken met die stokken hebben we een mooi resultaat bereikt en kon de eerste editie plaatsvinden. Volgend jaar haken we weer aan en wellicht blijven we zelf dan ook een nachtje slapen.

De jaarlijkse appelplukdagen staan natuurlijk ook weer op het programma. In Zuid-Limburg plukten we met de hele groep de boomgaard leeg en werden

tussentijds getrakteerd op een bourgondische lunch. Ieder jaar voelt het weer als schoolreisje! Nog diezelfde dag konden ladingen appels en peren geleverd worden aan de Voedselbank.

Een nieuw project dat is ontstaan, is het opknappen van de tuin behorend bij het monumentale pand aan de Kapellerlaan dat behoorde tot de kunstenaarsfamilie van de zorgboerin. Deze familie heeft dit huis gekocht en gaat er een cultureel (en maatschappelijk) centrum van maken. Wij dragen ons steentje bij door te snoeien, te kappen en te graven. Tijdens de Open Monumenten dag werd het project door velen bezocht. Mooi om aan de start te staan van dit bijzondere project dat nog veel kansen voor ons in petto heeft.

### Herfst (oktober tot en met december)

In het najaar starten 2 nieuwe stagiaires, dit keer vanuit Ergotherapie Groningen en Social Work Eindhoven. En hoewel het groeiseizoen op zijn eind loopt, is het verre van rustig. Zo wordt begonnen met groot onderhoud aan het kippenhok en met het volledig opruimen van ons terrein. In oktober wordt immers het dak van de grote stal vervangen wegens asbest en moet ruimte gemaakt worden.

Hoewel we in maart al ons tienjarig bestaan bereikten, vieren we het in oktober met een Feestweek. Er wordt versierd, gebakken en het terrein wordt omgedoopt tot Taartzone. Naast de gewone werkzaamheden staan er een aantal bijzondere activiteiten op het programma. Zo heeft de zorgboer een nieuwe trailer aangeschaft waarmee we dagelijks naar de locaties rijden. Omdat dit nogal een saai voertuig is, gaan we onder leiding van een graffiti artiest ons eigen ontwerp op de trailer spuiten. Een groot succes met prachtig resultaat waaraan iedereen zijn steentje heeft bijgedragen. Verder hebben we tijdens de Feestweek een rondleiding met vertelling gehad in de Rattentoren, de plek waar en in ver verleden de zogenaamde heksen terechtgesteld werden. De groep is zeer geïnteresseerd in geschiedenis en de heksenvervolging is een belangrijk onderdeel van het verleden van de wijk waarin wij werken. We sluiten de week af met een groot buffet waarvan we met elkaar genoten hebben. Onvoorstelbaar hoeveel lieve woorden, (zelfgemaakte)cadeaus en gebaren hebben gekregen. Als zorgboer en -boerin kun je daar alleen maar ongelofelijk dankbaar voor zijn. Op naar de volgende 10 jaar.



Rokerszone? Taartzone! 10 jaar De Zorgdragerij

In november bezoeken we -in navolging van het bezoek aan de Rattentoren- de opening van de Hexpositie, een tentoonstelling waarin 80 kunstenaars een vermeende heks 'adopteerden' en haar middels een kunstwerk in ere herstellen.

Uit de eerder genoemde brainstormsessie met VIJF ontstaat ook Project Tuinkabouter. Samen met de woningbouwvereniging zijn we een pilot gestart waarin wij op projectbasis éénmalig de tuin aanpakken van mensen die dit wegens -vaak schrijnende- omstandigheden niet zelf kunnen en waardoor problemen met bijvoorbeeld verhuurders of wijkgenoten op de loer liggen. De eerste tuin is inmiddels afgerond en we hopen op meer. Zo kunnen we ook in de wintermaanden groen en sociaal aan de slag.



Opleiding tot wolwerker door Studio Claudy Jongstra voor project KIEM

In december staat naast het jaarlijkse entje bij vrouwen centrum Maximina ook een heel nieuw project op de planning: KIEM. Vijf deelnemers vanuit de Zorgdragerij worden door Studio Claudy Jongstra opgeleid tot wolwerker om ambachtelijke, natuurlijke technieken te leren. De kennis en kunde is vervolgens omgezet in een workshopreeks, die zij zelf gaan geven in het Cuypershuis. Het KIEM project is een contextprogramma bij de tentoonstelling Presence in Process die tot augustus 2026 gaat lopen. Een gouden kans om ons werk met de schapen en planten op een andere manier te belichten. Natuurlijk nemen ze het geleerde ook mee terug naar de zorgboerderij zodat we als groep hier verder mee aan de slag kunnen.

Het jaar sluiten we af met een Kerstweek; elke dag een feestelijke lunch, kerstactiviteiten en natuurlijk een kerstpresentje. Helaas is het een week vol ziekten, dus niet iedereen heeft mee kunnen doen. Ook wij zijn toe aan vakantie na de drukte van afgelopen maanden. Het was een vol jaar, maar een heel mooi jaar. We hebben genoten en geooogst wat we afgelopen jaren

hebben gezaaid. Op naar 2026!



De bestaande contacten binnen ons netwerk (o.a. ketenpartners en gemeenten) zijn laagdrempelig te bereiken. Met hen is veelvuldig intercollegiaal overleg en verloopt de samenwerking prima. Na het stoppen van de stadsbegrazing in 2024 hebben we via ons 'agrarische' netwerk en nieuwe contacten meer dan genoeg projecten om kwalitatief goede dagbesteding te bieden die ook nog eens past binnen onze missie en visie.

De samenwerking met de Coöperatie Limburgse Zorgboeren verloopt nog steeds naar wens en ook samenwerking met onze compagnon Landschapsbeheer 't Mōgkebrook is erg goed. Op zijn terrein kunnen we ook verder ontwikkelen en de werkzaamheden die we voor hem verrichten zijn ook met minder schapen nog passend.

Naar aanleiding van de feedback door de auditor op het Jaarverslag van 2024 zijn wij actief gaan werken volgens de Blik Naar Buiten systematiek. Zo krijgen wij een breder beeld van hoe diverse anderen ons zien. We hebben daarvoor meerdere mensen gevraagd de vragenlijst in te vullen. Twee van hen hebben deze geretourneerd. Een van hen heeft een dag met ons meegelopen om een artikel in de OMI-krant te schrijven, de ander werkt met ons samen vanuit het Cuypershuis en project KIEM. Beide lijsten geven een positief beeld van de zorgboerderij. De plek wordt beschreven als warm, huiselijk en authentiek, met veel aandacht voor natuur, rust en het gevoel van gemeenschap. De begeleiding wordt ervaren als betrokken en enthousiast, waarbij deelnemers ruimte krijgen om zichzelf te zijn en zich tegelijkertijd te ontwikkelen. De drie kernwaarden: samen, buiten en gewoon, worden in de praktijk herkenbaar teruggezien. Met name geven de deelnemers aan het gevoel te hebben te worden gehoord en gezien. Ook het actief meedoen aan betekenisvolle activiteiten hoort daarbij. Concrete verbeterpunten worden niet genoemd; respondenten geven vooral aan dat de huidige werkwijze waardevol is en behouden mag blijven. Ook samenwerkingen, onder andere met het Cuypershuis, onderstrepen de maatschappelijke verbinding en ontwikkelingsmogelijkheden voor deelnemers.

Mooi om deze nieuwe invalshoek te kiezen om feedback op te halen. We hebben deze actie ook voor komend jaar uitgezet om te blijven monitoren wat 'buitenstaanders' van ons vinden.

Al met al zijn we erg tevreden met onze plaats in de keten. In de 10 jaar dat wij werkzaam zijn, hebben we een stevige basis kunnen leggen met contacten in het zorg- en landschapsdomein. En het leuke is: doordat we iets minder schapenklussen doen, is er ook plaats voor nieuwe ideeën en contacten. Dat gaan we komend jaar verder uitzoeken en hopelijk tijdens de Audit (gepland oktober 2026) ook laten zien!

## 2.3 Algemene conclusies

Afgelopen jaar hebben we vooral kunnen vieren en oogsten. Het jubileumjaar gaf ruimte om terug te kijken op tien jaar ontwikkeling en samen stil te staan bij wat we hebben opgebouwd. Tegelijkertijd was het ook een jaar van doorgroeien en aanpassen. Nu de schapen iets minder op de voorgrond staan, ontstond er ruimte voor andere sociale, educatieve en duurzame projecten. Het was waardevol om naast vertrouwde samenwerkingen ook nieuwe initiatieven te verkennen die passen binnen onze visie. De continuïteit binnen het team en de stabiele groepssamenstelling zorgden voor rust en vertrouwen.

Voor 2025 formuleerden wij doelstellingen op het gebied van kwaliteit en kleinschaligheid, de groene en blauwe pijler en werkend leren (zie Jaarverslag 2024, hoofdstuk 9.1 en 9.2). Per gebied beschrijven we of en hoe we daaraan in 2025 hebben gewerkt. Waar nodig zijn acties opgenomen in de Actielijst en nieuwe doelen geformuleerd in Hoofdstuk 8.

### 1. Kwaliteit en Kleinschaligheid

Het merendeel van deze doelen is behaald of in gang gezet. Op het gebied van kwaliteit hebben we onze locatie verder ontwikkeld en onderhouden, de diversiteit in werkzaamheden vergroot en actief gewerkt aan groepscohesie en inspraak. Samenwerkingen met ketenpartners zijn versterkt, onder andere via het transformatietraject en nieuwe projecten zoals de Buurtcamping en Project Tuinkabouter. Het integreren van Positieve Gezondheid in de digitale systemen bleek technisch nog niet haalbaar, maar inhoudelijk blijven we volgens deze uitgangspunten werken. Ook het werken met digitale dossiers en doelen heeft meer structuur en eenduidigheid gebracht binnen het team.

### 2. De Groene en Blauwe Pijler

Binnen de groene en blauwe pijler hebben we belangrijke stappen gezet in het uitbreiden van tuinwerkzaamheden, deelname aan maatschappelijke initiatieven en het vinden van een nieuwe balans in werkzaamheden nu er minder schapen zijn. De uitbreiding van de Vriendentuin, nieuwe begrazingslocaties en een goed groeiseizoen zorgden voor voldoende en passende activiteiten. Ook in het laagseizoen bleven er door nieuwe projecten voldoende mogelijkheden om zinvol buiten en sociaal bezig te zijn. Tegelijkertijd hebben externe factoren, zoals regelgeving rondom PFAS, invloed gehad op keuzes rondom de kippenhouderij. We blijven hierin kritisch kijken naar wat passend en haalbaar is.

### 3. Werkend leren, lerend werken

Op het gebied van werkend leren en lerend werken hebben we opnieuw stagiaires kunnen begeleiden en ruimte geboden aan studenten uit verschillende disciplines. Daarnaast ontstonden waardevolle educatieve en culturele samenwerkingen, onder andere via projecten met het Cuypershuis en het KIEM-traject rondom wol en ambacht. Deze projecten boden deelnemers nieuwe ontwikkelkansen en versterkten de verbinding met de samenleving. Het doel om meer bij te dragen aan projecten rondom mentale gezondheid kwam minder concreet tot stand, al blijven wij hiervoor openstaan en signaleren we dat onze dagelijkse praktijk hier wel degelijk aan bijdraagt.

### Algemene conclusie

Terugkijkend kunnen we concluderen dat we meer hebben gerealiseerd dan vooraf verwacht. De werkzaamheden sluiten goed aan bij de behoeften van de groep en de ontwikkeling van het team. De samenwerking met onze compagnon Landschapsbeheer 't Mōgkebrook en andere partners binnen ons netwerk verloopt constructief en biedt perspectief voor verdere ontwikkeling. Er zijn projecten gestart die in 2026 een vervolg krijgen en de stabiliteit binnen de groep is verder gegroeid. Vanuit deze stevige basis kijken we met vertrouwen vooruit naar het komende jaar, waarin verdere verdieping en verbreding centraal zullen staan maar ook ruimte is voor nieuwe kansen.

## 3 Deelnemers en medewerkers

### 3.1 Deelnemers

#### Aantal deelnemers

Afgelopen jaar is het aantal deelnemers stabiel gebleven (ongeveer 20). Dit is -zoals in eerdere Jaarverslagen gemeld- een bewuste keus. Wij willen kleinschalig zijn en kwaliteit leveren, ook als dat soms betekent dat mensen tijdelijk op een wachtlijst moeten. Dat is afgelopen jaar niet nodig geweest. De eerder beschreven toename van zorgzwaarte blijft aanwezig doordat de begeleidingsbehoefte en - complexiteit per persoon is toegenomen, maar de indicatiegrootte gelijk is gebleven of zelfs is afgeschaald. Daardoor moet in minder tijd de begeleiding plaatsvinden en kost het meer moeite om een vinger aan de pols te houden. Gelukkig kunnen we de kwaliteit blijven bieden doordat we met een klein, vast team werken en er niet veel wisselingen zijn geweest in de groepssamenstelling. Het contact met VIJF (de indicatiesteller van een groot deel van onze mensen) vindt structureel en laagdrempelig plaats. We hebben gewerkt aan goede onderlinge afspraken waardoor op- en afschalen van indicaties makkelijker gaat. Door met elkaar in gesprek te blijven en periodiek evalueren, werken we aan verdere optimalisatie.

De Zorgdragerij is geopend van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 17.00 uur. Wij werken in groepen van maximaal 10 volwassen deelnemers. Zij kunnen er voor kiezen om 1 of 2 dagdelen per dag te doen. Gemiddeld heeft een deelnemer een indicatie voor 4 dagdelen per week (minimaal 2, maximaal 10). Bij het samenstellen van de groepen kijken wij naar de persoonlijke behoeften en doelen. Het is dus niet zo dat wij een maximum hanteren per dagdeel per doelgroep, maar kijken naar de dynamiek in de groep en de veiligheid. Dit doen we zo veel mogelijk in overleg met de deelnemers zelf.

Doelgroep*	Maximaal	Huidig (dec 2025)
Verstandelijke beperking	3	1
Auditief gehandicapt	5	2
Psych(iatr)ische hulpvraag	20	11
Verslavingsachtergrond	3	1
Burn-out	3	1
Autisme Spectrum Stoornis	5	2
Langdurig werkloos	5	0
Ex-gedetineerd/Reclassering	2	0
Sociale activering	5	1
PTSS	5	0
Oorlogsveteraan/vluchteling/statushouder	5	0

\*Vaak zien wij een combinatie van kwetsbaarheden in bovenstaande categorieën

#### In- en uitstroom

Hoewel de groepsgrootte vrij constant is, zijn er de nodige mensen in-, door- en uitgestroomd wat de samenstelling steeds anders maakt. De groep bestaat begin 2025 uit 21 personen. Aan het einde van dat jaar zijn dat er iets minder, namelijk 19. Wel is het zo dat er in januari-februari weer 3 nieuwe mensen gestart zijn (deze tellen voor de aantallen van 2025 niet mee) De verhouding man-vrouw is afgelopen jaar ongeveer gelijk gebleven, namelijk 15 mannen (2024: 17) en 4 vrouwen (2025: 4). De leeftijd loopt van 20 tot 65 jaar, maar het grootste deel van de groep is tussen 25 en 40 jaar. Dat komt overeen met voorgaande jaren.

In 2025 kwamen er 4 mensen bij en gingen er 6 mensen weg. De redenen van uitstroom zijn vergelijkbaar met 2024. We merken wel dat er minder mensen een indicatie krijgen, met name vanuit WMO waardoor de aanwas minder is. Wat wel heel fijn is, is dat we door goede afspraken nu ook bij WMO mensen makkelijker tijdelijk zorg kunnen bieden als achteruitgang dreigt. Het komt nu dus voor dat mensen die al uitgestroomd waren tijdelijk terug kunnen komen (bijvoorbeeld iemand die is uitgestroomd naar school en tijdens de zomervakantie structuur nodig heeft). Daarnaast zien we natuurlijk nog steeds een vaste groep van mensen die al lange tijd bij ons zijn wat een basis legt voor de groepsdynamiek en sfeer.

#### De reden van uit- of doorstroom is wisselend:

- Lichamelijke of psychische achteruitgang (inclusief opname PAAZ): 2 deelnemers
- Start ander zorgverleningstraject: 1 deelnemer
- Zorgmijding en/of ernstig gebrek aan motivatie: 0 deelnemers
- Starten met (leer)werktraject: 2 deelnemers
- Grenzen aan zorg op zorgboerderij bereikt: 0 deelnemers
- Tijdelijke zorg ter voorkoming crisis: 1 deelnemer

#### Soort zorg en zorgzwaarte

Wij bieden dagbesteding aan volwassenen, veelal in groepsverband. Daarnaast is het ook mogelijk om individuele begeleiding te krijgen. De zwaarte van de problematiek neemt in grote lijnen toe maar stabiliseert langzaam, terwijl er minder (financiële) mogelijkheden zijn om echt het verschil te kunnen maken. Er zijn deelnemers die een (langdurige) opname elders nodig hebben. Soms komen ze tijdens of net na een opname bij ons, of ze hebben een terugval waardoor tijdelijke (her)opname nodig is. Per situatie wordt uitgebreid gekeken of de veiligheid voor de persoon in kwestie, de groep en de beroepskrachten geborgd kan worden. Naast deze zorgkritische deelnemers komen ook mensen vanuit de 24-uurszorg, beschermd of zelfstandig wonen bij ons en mensen

die in een gezinssetting leven. Afhankelijk van de aard van de zorg is er een indicatie voor individuele zorg en/of zorg in groepsverband afgegeven. Deze wordt gefinancierd vanuit WMO, WLZ en PGB. Onderaannemerscontracten met diverse instellingen hebben wij niet meer sinds de aanbesteding in Gemeente Roermond naar VIJF is gegaan. Alles verloopt nu via hen of via de zorgkantoren in omliggende gemeenten.

In onze visie staat dat iedereen bij ons welkom is, ongeacht leeftijd, gender of achtergrond. Wij vinden het belangrijk dat iemand zich op diens plek voelt en past in de groep. We zien dat ook dit jaar terug in een grote diversiteit van deelnemers. De primaire hulpvragen zijn meer verdeeld over de verschillende 'categorieën\*.

De zorgzwaarte is zoals gezegd toegenomen, maar minder hard dan voorgaande jaren. De reden voor de afbuiging ligt vermoedelijk in de verbeterde afspraken met verwijzers waardoor op- en afschaling passender kan worden ingezet.

#### **Groepsdynamica**

De sfeer en het vertrouwen binnen de groep en tussen groepsleden en begeleiders is groot. Hier zijn we ook altijd heel alert op. Wisselende groepssamenstellingen en groepsdynamische uitdagingen vragen om expliciet openlijk bespreken van gevoelens en problemen. Ook als dat soms lastig is. Wij zijn ons er van bewust dat als iemand (tijdelijk) anders functioneert, dat enorme impact heeft op de groep. We hebben afgelopen jaar geleerd om de communicatie en verslaglegging nog helderder te maken. Het is dan makkelijker voor iedereen terug te lezen, ook na langere tijd. Voor het geval mensen toch niet in gesprek met ons willen of kunnen gaan, hebben wij een klachtenprocedure en -reglement. Deze hebben wij actief bij de betrokkenen onder de aandacht gebracht. We hopen natuurlijk dat dat in de toekomst niet nodig zal zijn.

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

Onze deelnemersgroep is ongeveer gelijk gebleven, al is er wel in- en uitstroom. Er blijven aanvragen voor dagbesteding binnenkomen en ook afgelopen jaar is het vrijwel altijd gelukt om (direct) te plaatsen. De toenemende zorgbehoefte en indicatiegrootte van de bestaande deelnemers intensificeert de inzet van de begeleiding. Doordat ons vaste team op volle sterkte en op elkaar ingespeeld is, kunnen we toch kleinschaligheid en kwaliteit van zorg blijven borgen.

De man-vrouw verhouding is gelijk gebleven, net als de gemiddelde leeftijd. De diversiteit in achtergrond, cultuur en mate van kwetsbaarheid is ook afgelopen jaar licht toegenomen. Oorzaak hiervoor is niet eenduidig te verklaren. Naast groepsbegeleiding bieden we ook individuele zorg. Doel is de zelfstandigheid vergoten en/of behouden en waar mogelijk uitstroom naar voorliggend veld of maatschappij te bevorderen.

Afgelopen jaar hebben we extra gefocust op makkelijker tijdelijk op- en afschalen van de indicatiegrootte. Hierdoor kunnen we beter aansluiten op wat iemand op dat moment nodig heeft. We zijn als team goed op elkaar ingespeeld en staan open om te blijven leren. Dit gaan we ook komend jaar voortzetten.

### **3.3 Personeel**

We hebben in 2025 een stabiel en positief jaar gehad. We hebben het hele jaar met hetzelfde team kunnen werken, wat voor continuïteit en vertrouwen heeft gezorgd. Gelukkig konden we afgelopen jaar ook weer stagiaires begeleiden, zelfs van andere opleidingen dan voorheen. Het blijft fijn om van en met elkaar te leren, dus we hopen ook voor 2026 studenten toe te kunnen voegen aan ons begeleidingsteam.

#### **Ons team**

- De zorgboer werkt fulltime als begeleider op de groep. Hij neemt de zorginhoudelijke eindverantwoordelijkheid voor zijn rekening en onderhoudt de samenwerking met onder andere Landschapsbeheer 't Møgkebrook.

- De zorgboerin heeft vooral de taken rondom beleid, scholing en strategie in haar pakket (ongeveer 0,6 fte). Zij werkt daarnaast parttime als Docent Mens & Maatschappij bij Fontys Social Work. Dit is nog steeds een bewuste keuze om zo werkend leren en lerend werken in te bedden in ons bedrijf. Daarnaast werkt zij 1 dag in de week in de Kloostertuin en is zij nauw betrokken bij het project in het Cuypershuis.

- De vaste beroepskrachten (ergotherapeut en social worker) hebben een contract van 0,45 respectievelijk 0,56 fte waardoor er altijd iemand naast de zorgboer op de groep staat. Eén van de begeleiders is 2,5 uur per week vrij geroosterd voor bijhouden digitale dossiers, indicatiegesprekken en administratie.

Wij werken met een functionerings- en beoordelingscyclus. Dat betekent: een keer per jaar een functioneringsgesprek (voortgang) en een keer per jaar een beoordelingsgesprek (al dan niet verlengen contract, salarisverhoging etc). We zijn een team waarin ieder zijn eigen taken en kwaliteiten heeft. Afstemming en overleg zijn belangrijk zodat iedereen kan doen waar hij of zij het beste in is. Dat zorgt voor een hecht en goed op elkaar ingespeeld team. Tijdens de gesprekscycli zijn dan ook geen onverwachte of negatieve punten naar voren gekomen. Beide medewerkers hebben inmiddels een vast contract. We zijn blij met ons team en hopen op deze manier nog heel veel jaren met elkaar te mogen doorgaan!

### 3.4 Stagiairs

Sinds 2017 hebben wij structureel stagiaires ergotherapie van Zuyd Hogeschool en in 2025 ook van Hanzehogeschool Groningen. Deze stages duren 20 weken, 32 uur per week. Omdat de zorgboer en -boerin beiden docent zijn (geweest) aan deze hogeschool, weten zij aan welk competentieniveau de studenten moeten voldoen. Het betreft een innovatieve stage. Dat betekent dat op de stageplek niet altijd een ergotherapeut aanwezig is, maar de student zelf moet onderzoeken hoe hij zijn ergotherapeutische vaardigheden kan inzetten ten behoeve van de doelgroep en begeleiders.

De eerste helft van 2025 (februari -juli) hebben wij weer een stagiaire ergotherapie (Zuyd) mogen begeleiden. Tijdens de zomerperiode hebben wij geen stagiaires. In september is een nieuwe stagiaire (Hanzehogeschool) begonnen. Zij zal blijven tot eind januari 2026. Omdat het aantal ergotherapiestudenten terugloopt, zullen wij in het voorjaar van 2026 geen stagiaire hebben. Wel bieden we sinds september een plek aan een tweedejaars stagiaire Social Work (Fontys) voor 1 dag per week, gedurende een schooljaar.

#### Werving, selectie en beoordeling

	Ergotherapie	Social Work
<b>Werving</b>	Er staat een profiel van de gewenste stagiaire en een beschrijving van De Zorgdragerij als stageplaats op het digitale stagewervingssysteem	Er staat een profiel van de gewenste stagiaire en een beschrijving van De Zorgdragerij als stageplaats op het digitale stagewervingssysteem
	Stagiaires geven hun voorkeursstageplaats op via OnStage. Opleiding verifieert of gekozen instelling past bij de stagedoelen. Aspirant stagiaires nemen op eigen initiatief contact op met De Zorgdragerij.	Aspirant stagiaires nemen op eigen initiatief contact op met De Zorgdragerij. Wij staan geregistreerd als goedgekeurde stageplaats in het systeem van de school.
	Selectie Zuyd Hogeschool selecteert geschikte aspirant stagiaires.	De Zorgdragerij selecteert geschikte aspirant stagiaires.
	Stagiaires komen op sollicitatie bij De Zorgdragerij.	Stagiaires komen op sollicitatie bij De Zorgdragerij.
	De Zorgdragerij selecteert de meest geschikte stagiaire.	De Zorgdragerij selecteert de meest geschikte stagiaire.
<b>Vorbereiding</b>	Samen met de stagiaire wordt het stagedossier aangelegd en ingevuld (waaronder het stagecontract).	Samen met de stagiaire wordt het stagedossier aangelegd en ingevuld (waaronder het stagecontract)
	VOG wordt aangevraagd.	VOG wordt aangevraagd.
	Deelnemers worden tijdens het werkoverleg voorgesteld aan de stagiaire.	Deelnemers worden tijdens het werkoverleg voorgesteld aan de stagiaire.
	Stagiaire schrijft een stukje om zich voor te stellen op de website en social media.	Stagiaire schrijft een stukje om zich voor te stellen op de website en social media.
<b>Start stage</b>	Wekelijks voortgangs- en redeneergesprek tussen zorgboer(in) en stagiaire. 1x per 4 weken evaluatie/beoordelingsgesprek met stagiaire, zorgboer(in) en zo nodig begeleider school. Gespreksverslagen worden door beide partijen ondertekend.	Maandelijks kort voortgangsgesprek tussen zorgboer(in) en stagiaire. Hierin wordt ook de stageopdracht besproken. Minimaal 1x per leerperiode evaluatie/beoordelingsgesprek met stagiaire, zorgboer(in) en eventueel begeleider school. Gespreksverslagen worden door beide partijen ondertekend.
<b>Eind stage</b>	Afrondend gesprek met adviesoordeel. Sluiten dossier. Omdat het een innovatieve stage betreft, wordt de stagiaire intensief begeleid door een ergotherapeut vanuit school.	Afrondend gesprek met adviesoordeel. Sluiten dossier.

De functieomschrijvingen worden bij aanvang van de samenwerking doorgenomen en meegegeven. Alle omschrijvingen liggen voor iedereen ter inzage op kantoor. Hierin is ook onderlinge samenwerking/overlegstructuur weergegeven. Op de werkvloer zijn wij de begeleiders, de zorgboer vooral tijdens de activiteiten en gesprekken met deelnemers, de zorgboerin tijdens het klinisch redeneren en evalueren. Vanwege de complexe context bieden wij alleen stages voor langere tijd. Er zijn dan niet te veel wisselingen op de groep en studenten hebben al basisvaardigheden geleerd om goed mee te kunnen draaien. De studenten worden beoordeeld, maar wij vragen ook gericht om feedback. Stagiaires ervaren de sfeer als laagdrempelig en vragen of opmerkingen hoeven niet te wachten tot een officieel overlegmoment. Studenten geven aan zich op hun gemak te voelen en een prettige leerklimate te ervaren. Stagiaires proberen wij zo veel mogelijk mee te nemen naar de scholingen en gesprekken die wij zelf ook volgen om zo van en met elkaar te leren.

### 3.5 Vrijwilligers

Sinds 2023 hebben wij bewust geen vrijwilligers aangenomen, ondanks vele aanvragen voor vrijwilligerswerk. Belangrijkste reden daarvoor was dat wij eigenlijk alle werkzaamheden met de groep doen. Echter, oktober eind 2025 is hier verandering in gekomen. Iemand die al bekend was met onze zorgboerderij zocht een plek om laagdrempelig iets voor anderen te kunnen betekenen. Na diverse gesprekken, proefdraaien en goede afspraken hebben we samen besloten dat zij een mooie toevoeging is voor onze groep op 2 middagen per week. Tijdens die middagen is het van belang dat er een rustpunt is en mensen binnen een veilige setting kunnen ontwikkelen. Het is een antwoord op onze zoektocht om de middagen waarin mensen met minder energie komen, toch iets te bieden. Gewoon er zijn en ondertussen kleine klusjes als schoonmaken of koken op te pakken. De begeleiders hebben daardoor iets meer ruimte.

#### Taken en verantwoordelijkheden

Onze vrijwilligers hebben geen directe begeleidingstaken, maar draaien waar mogelijk wel mee in de structuur van (samen)werken en pauzeren. Zij hebben geen inzage in de dossiers. Bij aanname van vrijwilligers kijken we uitgebreid of diegene bij ons, de doelgroep en de werkzaamheden past. Wij vinden het namelijk belangrijk dat het verloop van vrijwilligers niet te groot is, omdat dat te veel impact heeft op de groep. In praktijk betekent dat dat er veel meer mensen zich aanmelden als vrijwilliger dan dat er daadwerkelijk komen. Onze vrijwilligers hebben in basis dezelfde functie, taken en verantwoordelijkheden. Natuurlijk ontwikkelt iedere vrijwilliger in de loop der tijd voorkeuren en talenten, maar deze vallen allemaal binnen de gestelde functieomschrijving.

De functieomschrijvingen worden bij aanvang van de samenwerking doorgenomen en meegegeven. Alle omschrijvingen liggen voor iedereen ter inzage op kantoor. Hierin is ook onderlinge samenwerking/overlegstructuur weergegeven. Wanneer er onduidelijkheden zijn, kan dat eenvoudig met elkaar besproken worden omdat wij een kleine organisatie zijn.

#### Werving, selectie en begeleiding

1. Vrijwilliger benadert De Zorgdragerij of reageert op een door De Zorgdragerij uitgezette vrijwilligersvacature.
2. De Zorgdragerij kijkt naar eventuele vrijwilligersvacatures. Wanneer die er zijn, wordt er een gesprek gepland om wederzijdse verwachtingen te peilen.
3. Indien er een 'match' is tussen de vrijwilliger en De Zorgdragerij, wordt een introductiegesprek gepland. Tijdens dit gesprek wordt onder andere de vrijwilligersovereenkomst doorgenomen en ondertekend en de inwerktijden afgesproken. 4. VOG wordt aangevraagd.
5. Deelnemers worden tijdens het werkoverleg voorgesteld aan de vrijwilliger.
6. Er volgt een proeftijd van 2 maanden, waarna een evaluatiegesprek zal worden gepland. Indien de samenwerking vanuit alle partijen is bevallen (hierbij hebben ook de deelnemers inspraak), zal de overeenkomst naar onbepaalde tijd worden omgezet.
7. Wekelijks informeel contact over de planning en voortgang.
8. Eenmaal per jaar vindt er een functioneringsgesprek plaats. Wanneer hieruit aandachtspunten naar voren komen, zullen er zo nodig aanvullende gesprekken gepland worden. Gespreksverslagen worden door beide partijen ondertekend.
9. In geval van eindigen van de vrijwilligerswerkzaamheden, zal er een eindgesprek gepland worden.
10. Sluiten van het vrijwilligersdossier.

Ook na enkele jaren geen vrijwilligers werkt deze procedure prettig. Het geeft duidelijkheid aan alle betrokkenen. We hebben nog geen grote feedbackpunten gekregen tijdens de gesprekken met vrijwilligers. De sfeer is laagdrempelig en vragen of opmerkingen hoeven dus niet te wachten tot een officieel overlegmoment als een functioneringsgesprek. Er is budget voor het toekennen van een vrijwilligersbijdrage. Van het budget om vrijwilligers te scholen in zaken die hun werkzaamheden bij ons ten goede komen is tot op heden nog geen gebruik gemaakt. Dit kaarten we jaarlijks aan tijdens het functioneringsgesprek dat we met elke vrijwilliger hebben gehouden.

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

Zoals in de vorige paragrafen te lezen is, hebben we een vast team dat goed op elkaar is ingespeeld in combinatie met stagiaires die voor langere tijd meedraaien. Daardoor zijn we in staat onder verschillende omstandigheden de rust op de groep te bewaren. Sinds oktober hebben één vrijwilliger voor 2 middagen per week. De zorgboer en één van de begeleiders hebben structureel ruimte voor gesprekken en administratie en het onderhouden van de dossiers.

We hebben altijd 2 hbo-begeleiders op de groep en voldoen daarmee aan de eis voor bekwaam en bevoegd. Wanneer we incidenteel geen 2 begeleiders hebben, zorgen we door herverdeling van het aantal groepsleden op betreffende dagdeel. Alle deelnemers krijgen in zo'n geval de kans om de dagdelen op een ander moment diezelfde week in te halen. Zo hebben we steeds de veiligheid kunnen borgen én mensen de juiste hoeveelheid dagbesteding kunnen bieden. We zijn heel blij met ons team op dit moment en hopen dat we samen nog lang iets moois te kunnen neerzetten.

## 4 Scholing en ontwikkeling

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

Voor 2025 hadden wij naast de jaarlijkse ook een aantal nieuwe opleidingsdoelen geformuleerd. Want hoewel we als groep en begeleiders goed uitgerust zijn voor de werkzaamheden die we doen, willen we altijd meer leren en ontdekken. Hieronder een overzicht van het verloop van de geplande doelen en wat op dit gebied verder is bereikt of gepland:

#### Natuur- en milieueducatie

- Bezoek tentoonstelling Waterspiegelingen (Cuypershuis). Het doel van deze expositie is bewustwording te creëren voor de waarde van water en te laten zien wat we kunnen doen om onze watervoetafdruk te minimaliseren.
- Koningsmarkt: Ook dit jaar weer een drukbezochte markt waar we zelfgekweekte planten en zelfgemaakte groene producten aan de man brachten. Onze mensen leren naast producten maken ook omgaan met publiek.
- Groen Moet Je Doen Pop-Up Festival: De derde editie was wederom een groot succes. We boden een workshop voor bezoekers waarin ze vlaggen bedrukten met bloemen middels de hamertechniek. Zo werd spelenderwijs geleerd over bloemen, planten en hun eigenschappen.
- Nacht van de Vluchteling 20 km Nijmegen: met 8 mensen liepen we deze tocht. De woensdageochtenden gebruiken we als trainingsmoment. We wandelen met de hele groep, leren van de omgeving, weersomstandigheden en doorzetten.
- KIEM! het contextprogramma bij de expositie Presence in Proces van Claudy Jongstra in het Cuypershuis: vijf deelnemers hebben een meerdaagse opleiding mogen volgen bij Studio Claudy Jongstra waarin ze leerden wol te bewerken en natuurlijk te verven. Zij gaan van februari tot augustus 2026 hun kennis middels workshops doorgeven aan het museumpubliek. Zie ook [Cuypershuis | Nu te beleven](#). Ook op de boerderij worden de kennis en technieken inmiddels door de hele groep toegepast.

#### Kennis landschapsbeheer en tuinieren

- Workshop fruitbomen snoeien: met de hele groep hebben wij op locatie een cursus gevolgd, om vervolgens ook daar aan de slag te gaan met het snoeien van de boomgaard. Dit is zo goed bevallen dat het, indien mogelijk, een jaarlijks terugkerende werkzaamheid wordt.
- Project Tuinkabouter: In samenwerking met VIJF en de woningbouw zijn we een pilot gestart waarin wij op projectbasis éénmalig de tuin aanpakken van mensen die dit wegens -vaak schrijnende- omstandigheden niet zelf kunnen en waardoor problemen met bijvoorbeeld verhuurders of wijkgenoten op de loer liggen. Onze mensen leren zo projectmatig (samen)werken en krijgen kennis van tuinonderhoud.

Bovenstaande vormen van educatie zijn vooral informeel, maar daardoor niet minder zinvol. Er wordt gewerkt aan contact leggen, uitwisselen, dingen maken en kennis opdoen. En allemaal 'in het echt'; een zeer krachtige leeromgeving! We zullen dit dus ook komend jaar voortzetten.

#### Digitalisering dossiers

- Verkennen mogelijkheden inbedden Positieve Gezondheid in Carefriend: helaas heeft dit geen doorgang gevonden. Wel is er nog een bijeenkomst geweest, maar het blijkt toch ingewikkeld om beide op elkaar af te stemmen.

#### Audit/ Kwaliteitscyclus

- Transformatietraject met VIJF. Er zijn meerdere sessies geweest en daaruit zijn ook acties voortgekomen en uitgevoerd, waaronder Buurtcamping en Project Tuinkabouter. Beide hebben het doel de overgang van geïndiceerde zorg en voorliggend veld te verkleinen. Het contact is laagdrempelig en we blijven kijken naar waar we op dit onderwerp kunnen optimaliseren.
- Meldcode scholing (Augeo): deze scholing kwam voort uit de interim controle en zal begin 2026 worden gevolgd door de zorgboer.
- Veilige Zorg Veilige voor leidinggevendenden/ondernemers (Academie Landbouw en Zorg): zorgboer en -boerin hebben deze scholing gevolgd en afgerond met certificaat.
- Stagebegeleidersavond Hanzehogeschool: deze is door de zorgboerin gevolgd en met certificaat afgerond.
- Nu Niet Zwanger - De Basis: geaccrediteerde online cursus waarin het werken volgens de Nu Niet Zwanger methodiek wordt geleerd. Het geeft handvatten om met mensen in kwetsbare omstandigheden proactief in gesprek te gaan over hun kinderwens. Het helpt hen bewuste keuzes te maken over het moment van kinderen krijgen en onbedoelde zwangerschappen te voorkomen. De zorgboerin heeft deze cursus gevolgd en behaald (certificaat).

De zorgboerin is kwaliteits- en preventiemedewerker en zorgt actief dat de laatste inzichten doorgegeven worden aan collega's en deelnemers. Zo worden oa. de nieuwsbrieven van FLZ en CLZ altijd goed doorgenomen en waar nodig nemen we deel aan relevante scholing. Ook feedback vanuit de Audit wordt in de scholingsdoelen meegenomen.

#### Jaarlijks terugkerende scholingen

We blijven de jaarlijks terugkerende scholingen volgen die nodig zijn om bekwaam te zijn als begeleiders (BHV, werkgroepen en intervisie CLZ, calamiteitenoefening etc.) Deze zijn zo nodig opgenomen in de actielijst.

#### Scholing naar behoefte

Er is een budget voor scholing van medewerkers en deelnemers. Dit wordt actief naar ze gecommuniceerd zodat er gebruik van gemaakt kan worden. Afgelopen jaar heeft een van onze medewerkers een traject gevolgd om (fysiek) sterker te worden. Dit werd door diegene zelf gefinancierd omdat het verder reikt dan alleen het werk. Echter wel in nauw overleg om zo samen af te stemmen hoe we dit intensieve traject naast het werk zo goed mogelijk kunnen faciliteren. Dit is goed verlopen.

Inspraakmomenten, begeleidings- en functioneringsgesprekken gebruiken we om te inventariseren waar behoefte aan scholing ligt. Daarnaast kijken we actief naar het aanbod van scholingsactiviteiten voor team en deelnemers.

Uit bovenstaande kunnen we concluderen dat we voldoende kennis en kunde in huis hebben om De Zorgdragerij naar behoren te laten functioneren.

Daarnaast ondernemen we ook actief actie om onszelf en anderen uit te dagen en ervaringen op te doen. Dat zetten we komend jaar graag voort.

## 4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Voor 2026 hebben wij naast de jaarlijkse- ook een aantal nieuwe opleidingsdoelen geformuleerd. Want hoewel we als groep en begeleiders goed uitgerust zijn voor de werkzaamheden die we doen, willen we altijd meer leren en ontdekken!

### Natuur- en milieueducatie

- KIEM! Contextprogramma Cuypershuis: leren nieuwe technieken en optreden voor publiek
- Koningsmarkt: maken van verkoopproducten en omgaan met publiek
- Groen Moet Je Doen Pop-Up Festival: ontwikkelen groene workshop en omgaan met publiek
- Nacht van de Vluchteling 20 km Nijmegen: samenwerken, doorzetten, grenzen verkennen
- Bezoek tentoonstelling Presence in Process en deelname workshop KIEM! met de hele groep: (aan)leren van nieuwe technieken
- Werkbezoek aan Studio Claudy Jongstra in Spannum (onder voorbehoud): leren in een andere setting

### Kennis landschapsbeheer en tuinieren

- Project Tuinkabouter: dit gaan we voortzetten om te kijken of het bij de pilot blijft of dat we dit structureel kunnen doen. Leren samenwerken op projectbasis, kennis tuinonderhoud.

### Audit/ Kwaliteitscyclus

- Voortzetten Transformatietraject met VIJF: zorg verbeteren door voorliggend veld en geïndiceerde zorg meer met elkaar te verbinden.
- Audit: dit is een moment om alles nogmaals extra tegen het licht te houden. Daaruit voortvloeiende scholingsdoelen zullen als actie worden opgenomen.
- Meldcode scholing (Augeo): gevolgd door de zorgboer.

### Jaarlijks terugkerende scholingen

We blijven de jaarlijks terugkerende scholingen volgen die nodig zijn om bekwaam te zijn als begeleiders (BHV, werkgroepen en intervisie CLZ, calamiteitenoefening etc.)

### Scholing naar behoefte

Er is een budget voor scholing van medewerkers en deelnemers. Dit wordt actief naar ze gecommuniceerd zodat er gebruik van gemaakt kan worden. Inspraakmomenten, begeleidings- en functioneringsgesprekken gebruiken we om te inventariseren waar behoefte aan scholing ligt. Daarnaast kijken we actief naar het aanbod van scholingsactiviteiten voor team en deelnemers.

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

In 2025 hebben we wederom veel nieuwe dingen kunnen leren, zowel gepland als 'wat op ons pad kwam'. We vinden het belangrijk om de groep mee te nemen in het leren, wat zeker gelukt is. De combinatie van formele scholing, praktijkleren en gezamenlijke activiteiten blijkt effectief om kennis en vaardigheden op peil te houden én verder te ontwikkelen. We hebben onze doelen grotendeels behaald en tegelijkertijd nieuwe ontwikkelvragen ontdekt. Dat past bij onze visie van continu leren.

Samenwerking op scholingsgebied met andere partijen (o.a. VIJF, Hanzehogeschool, Zuyd, Cuypershuis en Studio Claudy Jongstra) hebben zowel deelnemers als begeleiders nieuwe (professionele) vaardigheden en zelfvertrouwen gegeven. Wij ervaren dat we voldoende kennis en kunde in huis hebben om De Zorgdragerij goed te laten functioneren. Tegelijkertijd blijven we actief investeren in ontwikkeling, mede door signalen vanuit de kwaliteitscyclus en interne evaluatiemomenten.

Het proces rondom scholing verloopt volgens een vaste cyclus:

1. In kaart krijgen van opleidingsbehoefte via inspraakmomenten, begeleidings- en functioneringsgesprekken, evaluaties van activiteiten, audits en signalen vanuit het werkveld.
2. Stellen van doelen die we jaarlijks formuleren op team- en organisatieniveau, aangevuld met individuele ontwikkelvragen.
3. Volgen van training / leeractiviteiten variërend van formele scholing tot praktijkleren, workshops, projecten en informele kennisuitwisseling.
4. Evalueren door na afloop we opbrengsten te bespreken en te kijken we hoe het geleerde toegepast kan worden in de praktijk.
5. Vaststellen van nieuwe behoeften en doelen op basis van ervaringen en leerdoelen.

Deze cyclus verloopt goed en zorgt voor overzicht en continuïteit.

### Wat hebben we geleerd?

- Praktijkgerichte en ervaringsgerichte leeractiviteiten zijn effectief voor onze doelgroep.
- Samen leren (groep, deelnemers en begeleiders) hebben een sterke meerwaarde.
- Projectmatig werken, zoals bij Project Tuinkabouter, versterkt zowel vakinhoudelijke als sociale vaardigheden.
- Externe inspiratiebronnen werken motiverend en bieden nieuwe perspectieven.

De meeste leerdoelen zijn behaald. Het digitaliseringsdoel is gedeeltelijk niet gerealiseerd en blijft aandachtspunt voor de toekomst.

#### **Doorgevoerde veranderingen**

Naar aanleiding van het afgelopen jaar hebben wij:

- Praktijkleren structureel ingezet als ontwikkelmethode.
- Projectmatig werken toegevoegd als leerinstrument (bijv. project Tuinkabouter en KIEM).
- Kennis uit externe trajecten actief gedeeld binnen team en deelnemersgroep.
- Scholing nog bewuster gekoppeld aan organisatiedoelen en doelgroepontwikkeling.

#### **Wat we nog gaan doen**

Komend jaar blijven we inzetten op:

- Verdere verdieping in natuur- en milieueducatie.
- Publieksgerichte vaardigheden en presentaties.
- Projectmatig samenwerken.
- Doorontwikkelen kwaliteitscyclus.
- Borging van kennis binnen het team.

We kunnen concluderen dat het scholingsbeleid goed functioneert en dat we voldoende kennis en vaardigheden in huis hebben. Tegelijkertijd blijven we actief investeren in ontwikkeling, passend bij onze visie om te blijven leren, vernieuwen en groeien – samen met deelnemers en medewerkers. Dat zetten we komend jaar graag voort!

Voor (scholings)doelen en planning verwijzen wij naar de vorige paragraaf en Hoofdstuk 8 van dit Jaarverslag.

## 5 Terugkoppeling van deelnemers

### 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

De indicaties worden door VIJF, de gemeente of via PGB bepaald. Er heeft dan al een keukentafelgesprek plaatsgevonden waar wij de resultaten van krijgen voor start van de dagbesteding. Hierin komen de diverse leefgebieden kort aan bod zodat wij weten wat iemand nodig heeft en waar we op moeten letten. Na een aantal keer meelopen volgt de verdere intake en stellen we een begeleidingsplan met doelen op. Deze documenten worden door de zorgboer/medewerker en de deelnemer (of vertegenwoordiger) ondertekend.

Hoewel eenmaal (bij WLZ 2 maal tenzij anders aangegeven) evalueren per jaar de (minimum) norm is, evalueren wij vaker. Wij gaan er namelijk vanuit dat mensen zich bij ons willen ontwikkelen, zij het in een eigen tempo. Daarbij worden de indicaties meestal voor minder dan een jaar afgegeven. Aan het eind van een periode kijken we aan de hand van een evaluatie op doelen wat nodig is. Ook onderwerpen als groepsdynamiek, wenselijke dagdelen en talentontwikkeling komen tijdens deze gesprekken aan bod.

Gemiddeld komen we op zo op 2 tot 4 keer evalueren per jaar per deelnemer, waarvan minimaal 1 keer formeel. Tijdens de dagbesteding hebben we uiteraard vaker korte evaluatiemomentjes. Deelnemers en hun begeleiders weten ons laagdrempelig te vinden voor overleg. Dat lijkt te komen doordat de zorgvraag toeneemt en deelnemers minder begeleiding thuis krijgen. Wij zijn dan vaak de continue factor die vertrouwd is. Het is een trend die wij duidelijk zien en die ook van ons als begeleiders extra inzet vraagt. We bespreken in teamoverleggen hoe we met deze toegenomen vraag omgaan en ook 'grenzen aan onze zorg' bespreken we samen. Het is erg fijn te merken dat tijdelijk op- en afschalen van de dagbesteding steeds makkelijker wordt. Hiervoor hebben we in 2025 meerdere gesprekken met indiceerders gehad en wederzijds vertrouwen uitgesproken. De twee vaste leefcoaches die als aanspreekpunt zijn aangesteld kijken samen met ons wat de mogelijkheden zijn en dat werkt goed. Het contact met de PB-ers blijft wel een aandachtspunt dat uit de evaluatiegesprekken komt. Deze wisselen nogal eens. Daarnaast heeft niet iedereen een PB-er of wil de PB-er niet bij de dagbesteding betrekken. Zo missen we soms een inhoudelijk aanspreekpunt. Gelukkig is het al beter dan voorgaande jaren doordat het bespreekbaar is gemaakt bij de indiceerders. Door deze nauwere samenwerking kunnen we deelnemers tijdens een evaluatiemoment toch de waarde van een PB-er laten ervaren en kiezen zij er nu vaker zelf voor om een PB-er te betrekken.

Afgelopen jaar hebben wij nog duidelijker een scheiding aangebracht tussen taken in de ochtend en in de middag. De groepen zijn zo samengesteld dat de actieve mensen in de ochtend werken, en de mensen met een beperkte energie in de middag. Dit kwam uit de evaluaties naar voren. Zo kunnen mensen taken doen die bij hun doelen passen en de ontwikkeling stimuleren. Ook hebben we extra aandacht besteed aan taken per begeleider. De een werkt meer in de tuin, de ander houdt meer van schapenwerk of creatieve klussen. Door de groep actiever daar op aan te passen, wordt de keuze groter gericht en de talentontwikkeling groter. Dat werkt voor iedereen heel prettig. Met de komst van onze vrijwilliger kunnen we dat alleen maar verder uitbreiden.

De doelen worden geëvalueerd tijdens geplande evaluatiemomenten en/of aan het einde van een indicatieperiode. In geval van VIJF komen daarvoor 4x per jaar vaste leefcoaches naar de zorgboerderij om samen met de deelnemers te evalueren en waar nodig bij te stellen. Met mensen die buiten VIJF bij ons komen, evalueren wij met de deelnemer zelf, waar nodig vragen we ook de PB-er of consultant erbij. We hanteren allemaal dezelfde doelen die we voorafgaand aan het gesprek naar de betrokkenen sturen, waardoor duidelijk is waar we over praten. Alle dossiers zijn digitaal en worden bijgehouden in de CareFriend-omgeving. Helaas is de informatie die hierin staat nog steeds niet eenvoudig en veilig te delen. We zijn nog steeds genooddacht om bijvoorbeeld de doelen apart via (beveiligde) mail te versturen. Ondanks dat de zorgboerin deelnam aan het overleg tussen CLZ en ander partijen om dit verder optimaal te krijgen, is dat nog steeds niet de norm. Het ligt buiten onze scope, dus we zullen deze meer omslachtige manier vanwege de privacyregels voortzetten.

Tot slot is er in 2024 helaas een geschil geweest dat door de Geschillencommissie is behandeld. Vanwege herleidbaarheid en privacy kunnen wij hier alleen zeggen dat wij onze grenzen aan zorg bereikt hadden en daarover van mening verschilden met de klagers. Hoewel er geen maatregelen of sancties zijn opgelegd, heeft het ons als persoon en zorgprofessional zeer geraakt. Wij willen dan ook voorkomen dat we in de toekomst nogmaals in een situatie terecht komen waarin wij en onze (oud)deelnemers lijnrecht tegenover elkaar komen te staan. We hebben daarom de volgende leerpunten voor onszelf geformuleerd en daar met ons team in 2025 actief aan gewerkt. We hopen op die manier deze moeilijke tijd op een positieve manier te draaien en onze zorg nog beter te maken:

#### *Vier-ogenprincipe*

Dit deden wij al, maar de meerwaarde is in deze situatie extra duidelijk geworden. Dus belangrijke (deelnemer)gesprekken voeren we met twee collega's om zo objectiever te kunnen zijn. Natuurlijk zorgen we ook dat de betrokken deelnemer de mogelijkheid heeft om niet alleen tegenover ons te zitten. Na het gesprek is het dan makkelijker om samen te reflecteren en elkaar feedback te geven.

#### *AVG in complexe situaties*

In het hele proces hebben we actief contact gezocht met CLZ om ons te laten adviseren inzake AVG. Er moesten namelijk noodgedwongen persoonlijke gegevens worden gedeeld. We hebben daarom van tevoren afgestemd wat we wel en niet konden delen om herleidbaarheid zo veel mogelijk te voorkomen, zonder te kort te doen aan de inhoud. Samen overleggen hielp ons om objectief te kijken naar dit evenwicht. We zullen dat in de toekomst zo nodig blijven doen.

#### *Verslaglegging*

Verslaglegging wordt pas echt belangrijk als iets niet goed gaat. Hoewel wij altijd al werkten met deelnemersdossiers, is het belang van gedegen verslaglegging nu nog duidelijker geworden. De overstap naar digitale dossiers, sowieso al door ons gemaakt, heeft hierbij geholpen. Daarnaast hebben we met het team gekeken naar helder en eenduidig rapporteren. Hier hebben we meerdere teamoverleggen aan gewijd zodat we nu nog beter weten hoe we het goed aan kunnen pakken. Ook de communicatie naar ketenpartners hebben we daarbij meegenomen. Belangrijk bijkomend doel is dat wij grenzen aan zorg eerder en breder kunnen signaleren en de deelnemer kunnen meenemen in dit proces. Situaties worden zo hopelijk tijdig herkend en vervolgstappen kunnen in een eerder stadium gezet worden.

#### *Procedure*

In de geldende klachtenregeling kan ervoor gekozen worden het gesprek niet met ons aan te gaan (al dan niet via een tussenpersoon) maar direct de juridische weg te kiezen. Dat heeft het proces wat ons betreft onnodig verhard wat een enorme impact had. Om in de toekomst de impact die het toch al heeft voor iedereen te beperken, zou het kunnen helpen actiever te sturen op een volgorde waarin mensen eerst met elkaar in contact komen, voordat juridische stappen worden gezet. Gelukkig komen geschillen binnen FLZ zelden voor. Nadeel daarvan is dat de procedures voor niemand routine zijn en het soms zoeken was in een toch al intensief proces. Wij hebben aangegeven bij de makers van de Klachtenprocedure, mee te willen denken vanuit ons perspectief. Uiteraard is het ook van belang het deelnemersperspectief hierbij mee te nemen. Dit is positief ontvangen.

## 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Een evaluatie vindt minimaal 1x per jaar plaats. Het is fijn dat we nu twee vaste aanspreekpunten hebben binnen VIJF (zij indiceren de meeste mensen). Zij komen minimaal 4x per jaar op De Zorgdragerij om de evaluatie/herindicatie-gesprekken te voeren, samen met ons en de deelnemer. Afgelopen jaar hebben we actief ingezet op het eenvoudig tijdelijk op- en afschalen als de situatie daarom vroeg. Dat werkt heel goed.

De taakverdeling onder begeleiders en per dagdeel hebben we verder gestructureerd. Hierdoor is duidelijker wat verwacht kan worden en kunnen deelnemers gerichter aan hun doelen werken. Dit gaan we komend jaar verder voortzetten.

Alle dossiers zijn gedigitaliseerd. Het is niet gelukt op een eenvoudige veilige manier de gegevens (bijvoorbeeld begeleidingsplannen en doelen) met onze ketenpartners te kunnen delen. Dat blijft omslachtig, maar ligt buiten onze invloed. Uiteraard zorgen we voor het veilig delen van gegevens, ook als dat meer moeite kost.

We hebben actief ingezet op werken vanuit dezelfde doelen. Dat werkt prettig. Indien nodig hebben we laagdrempelig gesprekken met elkaar, de deelnemer en ook steeds vaker de PB-er om doelen bij te stellen. We blijven alert op de grenzen aan de zorg die wij veilig willen en kunnen bieden.

Tot slot hebben we met elkaar gekeken hoe we naar aanleiding van een geschil in 2024 onze zorg verder konden optimaliseren. We blijven op de in de voorgaande paragraaf genoemde leerpunten inzetten, zodat ook in de toekomst het voor iedereen een prettige en veilige plek is waar zaken bespreekbaar zijn, ook als dat moeilijk is.

## 5.3 Inspraakmomenten

De Zorgdragerij heeft 4x per jaar een officiële inspraakmogelijkheid voor de deelnemers. Het inspraakmoment is een vast agendapunt tijdens de werkoverleggen die tevens 4x per jaar plaatsvinden. De weken waarin het werkoverleg plaats zal vinden, zijn als acties aangemaakt en in de agenda genoteerd. Omdat wij niet iedereen tegelijk op de zorgboerderij kunnen ontvangen, kiezen we er voor om meerdere momenten in die week het overleg te houden. Afgelopen jaar waren de inspraakmomenten in week 10, 30, 40, 49.

Er worden notulen gemaakt die op de koelkast komen te hangen en die tijdens het volgende overleg worden vastgesteld. Echter, de meeste mensen lezen dit soort documenten niet. Daarom nemen we de notulen altijd aan het begin van de volgende vergadering kort door. Terugkerende agendapunten:

- Notulen vorige keer
- Mededelingen
- Stand van zaken (groep/stagiaires/medewerkers/dieren/terrein/ grote werkzaamheden/evenementen)
- Inspraakmoment
- Rondvraag

### Hoofdpunten inspraakmomenten 2025

- Groepsdynamiek: Ondanks in- en uitstroom is er een stabiele basis op de groep. Iedereen draagt zijn steentje bij. Praten met en niet over elkaar blijft de rode draad. Iedereen is anders en werkt aan andere doelen en dat mag. Gelukkig kunnen we met zijn allen nog steeds veel werk verzetten én is er ruimte voor zowel humor als verdriet.
- Werkzaamheden: Eind 2024 hoorden we dat er in 2025 weer een lammertijd komt én kregen we een flink stuk grond erbij om groenten te verbouwen; een positieve boost voor iedereen! Het afstoten van de stadbegrazing (eind 2024) heeft gezorgd voor meer ruimte voor andere taken. Dat is boven verwachting positief ontvangen. De groep denkt hier actief in mee.
- Personele bezetting: er is een stabiel team waarvan de groep weet wat hij er aan heeft. Afgelopen jaar hebben we weer stagiaires en een vrijwilligster verwelkomd. Dat is op een hele organische manier gegaan waardoor het vooral al surplus is ervaren door de groep. De samenwerking met onze compagnon van Landschapsbeheer 't Møgkebrook blijft goed en constructief.
- Maatschappelijke betrokkenheid. De groep is enorm betrokken bij wat er in de wereld gebeurt. Ook tijdens de inspraakmomenten kwam dat op de agenda en zijn er acties bedacht om bij te dragen aan een betere wereld (Zadenverkoop voor Rode Kruis, Koningsmarkt, Nacht van de Vluchteling, Project KIEM etc). Supermooi om te zien dat iedereen zich volop inzet voor een ander, binnen de mogelijkheden die iemand heeft. Daar kunnen we alleen maar trots op zijn!
- Projectmatig werken is een fijne manier om structuur te bieden. Het geeft een teamgevoel en er zit een duidelijk begin en einde aan. In het Transformatietraject (zie JV 2024) zijn we gestart met de eerder door de groep geopperde ideeën voor projecten die we kunnen doen in en voor gemeente Roermond. (Buurtcamping en Project Tuinkabouter) Nu de pilotfase loopt, gaan we kijken hoe we dit in 2026 verder vorm gaan geven.

## 5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Werkoverleggen worden gecombineerd met inspraakmomenten en vinden 4x per jaar plaats. Veel punten hoeven niet te wachten tot een officieel overlegmoment omdat de overlegstructuur zeer laagdrempelig en frequent is. Komen er uit de dagelijkse overlegmomenten grotere punten naar voren, dan worden deze als agendapunt in het werkoverleg opgenomen. De notulen worden op de koelkast gehangen ter inzage en kort doorgenomen tijdens de volgende vergadering. Afgelopen jaar stonden vooral groepsdynamiek en nieuwe werkzaamheden op de agenda. We een stevige basis binnen de groep. Dat geeft rust en zelfs ruimte voor nieuwe stagiaires en een vrijwilligster. We hebben de groep meegenomen in de veranderende werkzaamheden en ook onze compagnon is erg betrokken. Zo zijn er vanuit de groep en buitenaf mooie projecten (aan het) ontstaan. Er zijn afgelopen jaar geen onverwachte punten tijdens de inspraakmomenten naar voren gekomen. We zetten deze manier van werken én de nieuwe projecten dus graag voort in 2026!

## 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ook afgelopen oktober hebben we vanuit de Coöperatie Limburgse Zorgboeren een tevredenheidsmeting uitgezet (via Carefriend Outcome). De vragenlijst is niet veranderd. Omdat het eerder moeilijk bleek om in te loggen in het systeem, hebben we actief ingezet op hulp met inloggen en waar nodig het leveren van papieren lijsten. Dat heeft enorm geholpen in de respons (95%). We krijgen zo een beter beeld van wat de hele groep vindt en kunnen daarop inspelen.

### Resultaten en terugkoppeling

De cliënttevredenheidsmeting van 2025 is ingevuld door het merendeel van de deelnemers (18 van de 19, 95%). Eén persoon was ten tijde van de meting afwezig en één persoon valt niet onder CLZ. Haar hebben we apart naar tevredenheid gevraagd, maar telt niet mee in deze cijfers. Net als voorgaande jaren geeft dit een representatief beeld van hoe de deelnemers hun plek bij De Zorgdragerij ervaren.

Het gemiddelde rapportcijfer in 2025 komt uit op een 8,3. Dit is iets lager dan in 2024 (8,4), maar nog steeds een ruim voldoende en een bevestiging dat deelnemers zich over het algemeen zeer tevreden voelen over de begeleiding, de sfeer en het aanbod.

### Open vragen

#### Hoofdpijnen pluspunten (open vragen)

Deelnemers benoemen opnieuw de persoonlijke begeleiding, het respectvol met elkaar omgaan en het jezelf mogen zijn als belangrijke pluspunten. Ook de betrokkenheid van de zorgboer en het team, de prettige sfeer en de duidelijkheid in de dagelijkse structuur worden vaak genoemd. Net als in 2024 ervaren deelnemers De Zorgdragerij als een veilige en waardevolle plek.

#### Hoofdpijnen verbeterpunten (open vragen)

De verbeterpunten sluiten grotendeels aan bij die van vorig jaar. Met name het blijven uitleggen en herhalen van klussen en werkzaamheden wordt genoemd, vooral door (nieuwe) deelnemers die nog moeten wennen aan de werkwijze.

#### Hoofdpijnen overige opmerkingen

Veel deelnemers geven aan tevreden te zijn en spreken hun waardering uit voor de begeleiding. Meerdere reacties benadrukken dat De Zorgdragerij, ook bij fysieke of persoonlijke beperkingen, een fijne plek blijft om te werken en te zijn.

#### Hoofdpijnen gesloten vragen (ja/nee)

Naast de open vragen bestaat de vragenlijst uit 25 gesloten vragen. Hieronder worden de meest opvallende punten beschreven, in vergelijking met 2024.

- Overleg over activiteiten/werkzaamheden

Net als in 2024 wordt een aantal keer 'neutraal' geantwoord. Dit lijkt samen te hangen met het feit dat de taken voor veel deelnemers duidelijk en stabiel zijn. Actie: blijven monitoren, zowel individueel als tijdens inspraakmomenten.

- Rekening houden met leerwensen

Enkele deelnemers geven aan dit (nog) niet goed te kunnen beoordelen. Dit betreft voornamelijk deelnemers die nog niet lang bij ons zijn. Actie: leerwensen blijven bespreken tijdens individuele gesprekken en evaluaties.

- Contact met het netwerk van de deelnemer

Ook in 2025 geven enkele deelnemers aan dat er (nog) geen of beperkt contact is met hun netwerk. Dit beeld is vergelijkbaar met 2024. Actie: blijven monitoren en waar nodig en gewenst contact leggen of toelichten waarom dit niet van toepassing is.

- Afwisseling in activiteiten

Een klein aantal deelnemers antwoordt 'neutraal'. Dit komt overeen met voorgaande jaren en hangt samen met het wennen aan het aanbod en de mogelijkheden.

Actie: blijven uitleggen welke activiteiten er zijn en deelnemers stimuleren om nieuwe dingen te proberen. Zie ook hoofdstuk 5.1 en 5.3

- Schoon en netjes houden van de zorgboerderij

Dit aandachtspunt blijft zichtbaar, net als in 2024. Ondanks het vaste schoonmaakschema blijft het, mede door weersomstandigheden en groepswisselingen, een punt van aandacht.

Actie: blijven bespreken, monitoren en samen verantwoordelijk blijven voor een schone werkplek. Onze nieuwe vrijwilligers pakt hier wekelijks een aantal taken van op, al dan niet met deelnemers.

- Zich op het gemak voelen binnen de groep

De meeste deelnemers voelen zich prettig binnen de groep. Enkele neutrale antwoorden lijken samen te hangen met groepswisselingen of persoonlijke voorkeuren.

Actie: hier alert op blijven en het gesprek aangaan waar nodig.

- Openstaan voor kritiek en nieuwe ideeën

Net als in 2024 wordt dit overwegend positief beoordeeld, met enkele neutrale of onbekende antwoorden van deelnemers die hier nog weinig ervaring mee hebben.

Actie: blijven benadrukken (informeel en tijdens evaluaties of inspraakmoment) dat feedback en ideeën altijd welkom zijn.

- Inspraakmomenten en terugkoppeling

Een deel van de deelnemers geeft aan hier (nog) niet voldoende zicht op te hebben. Dit beeld is vergelijkbaar met vorig jaar.

Actie: het belang en de werkwijze van inspraakmomenten blijven uitleggen en actief uitnodigen om deel te nemen.

De bovenstaande resultaten worden met de groep besproken. Aanvullingen en opmerkingen worden na het werkoverleg van februari 2026 toegevoegd.

## 5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

De resultaten van de cliënttevredenheidsmeting 2025 laten zien dat De Zorgdragerij ook dit jaar hoog gewaardeerd wordt door de deelnemers. De aandachtspunten zijn grotendeels gelijk aan die van 2024 en worden herkend door het team. Door te blijven monitoren, in gesprek te blijven met deelnemers en aandacht te houden voor duidelijke communicatie en inspraak, blijven we werken aan het behoud en verder verbeteren van de kwaliteit van zorg en begeleiding.

De in 5.5 genoemde hoofdpunten zijn tijdens het werkoverleg van februari nader besproken. Inmiddels hebben wij bevestiging van de mogelijke oorzaken. Deze kwamen overeen met onze inschatting van waar de verbeterpunten liggen en waar andere oorzaken hebben geleid tot andere antwoorden dan verwacht. We kunnen concluderen dat we dus op de goede weg zijn en onze mensen in beeld hebben. We weten nu voor komend jaar waar we nog energie in moeten steken én waar we ontzettend trots op mogen zijn.

## 6 Meldingen en incidenten

### 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Omdat wij een zeer groot deel van de tijd actief fysiek buiten werkzaam zijn, komen kleine verwondingen regelmatig voor. Denk daarbij aan een schram of een blauwe plek. Ondanks dat wij als begeleiders dit soort verwondingen serieus bekijken en waar nodig behandelen (ontsmetten, koelen, pleister), doen wij hiervan slechts zelden melding.

#### Kleine incidenten waarvan wij geen officiële melding doen:

##### Soort incident

- Kleine, oppervlakkige krassen en schrammen (door bijvoorbeeld bramenstruiken of houtsplinters)
- Kleine blauwe plekken (door bijvoorbeeld stoten)
- Insectenbeten (bijvoorbeeld teken, muggen en dazen)

##### Wat doen we?

- Bespreken wat er gebeurd is
- Het letsel bekijken
- Zo nodig koelen en/of schoonmaken/ontsmetten
- Zo nodig pleister plakken
- Impact op deelnemer bespreken (hoe reageert hij op het gebeurde), nazorg
- Informatie geven over bijvoorbeeld tetanusinjectie of tekenprotocol
- Informatie geven over wanneer hulp in te schakelen (bijvoorbeeld bij infectie)
- Indien nodig ook begeleiding thuis inschakelen voor nazorg Is er goed gehandeld?

Na eerste zorg en nazorg is in geval van kleine incidenten geen enkele maal extra actie nodig geweest. De betreffende incidenten zijn niet specifiek voor het werken op De Zorgdragerij, ze gebeuren immers in meerdere situaties. Daarom hebben wij besloten pas te melden op het moment dat het een 'huis-tuin-en-keuken-incident' overstijgt of als de reactie (lichamelijk of psychisch) van de deelnemer daartoe aanleiding geeft.

Bovenstaande manier van handelen is ook afgelopen jaar passend gebleken. Bij enige twijfel over ernst, gevolgen of beleving doen wij alsnog binnen 24 uur een melding! Alleen wanneer letsel ernstiger is en/of medische hulpverlening ingeschakeld moet worden, vullen wij een MIC formulier in. Dit bepalen wij aan de hand van wat wij zien en wat we met de deelnemer bespreken. Bij enige twijfel doen wij een melding. Dat is in 2025 slechts 1x voorgekomen.

#### Incident waarvan wij officieel melding hebben gemaakt

- Naam van het voorval: Miscommunicatie tussen deelnemer, persoonlijk begeleider en groepsbegeleider.
- Oorzaak: Bijwerking medicatie tijdens werk
- Betrokkenen: cliënt, medewerker(s)
- De volgende personen werden op de hoogte gebracht: zorgboer, persoonlijk begeleider, woongroep
- Plek op de locatie: externe locatie tijdens werk

#### Beschrijving van voorval

Cliënt is met de groep mee wandelen en we zijn ongeveer op de helft. Hij heeft veel last van bijwerkingen van nieuw gestarte medicatie (antipsychotica). De klachten variëren van duizeligheid, warmte tot stijfheid. Zijn gezicht lijkt ook oververhit. Zweet enorm. We maken een plan wat te doen: Cliënt moet zo snel mogelijk terug naar de auto of thuis. Op dat moment opent zorgboer zijn mail om terug te kijken naar een oudere mail van zijn PB-er om te lezen wat de bijwerkingen kunnen zijn. Daar was al over gecommuniceerd. Helder. Dan ziet zorgboer een mail van die ochtend, 1,5 uur geleden. Deze mail van de PB-er van cliënt geeft aan dat cliënt vandaag niet kan werken vanwege ernstige bijwerkingen met mogelijk totale kramp tot gevolg. Insult? Hij blijft thuis vandaag. Echter, cliënt is toch gekomen en nu in de problemen.

#### Ondernomen actie:

Zorgboer belt direct de betrokken PB-er en vraagt om uitleg. Andere collega blijft bij cliënt. PB-er was niet op de hoogte dat cliënt toch gekomen is en zo slecht er aan toe is. Hij hoort thuis te zijn. PB-er werkt op het moment van het incident thuis. Een andere groepsbegeleider heeft cliënt vanmorgen gewoon laten gaan naar de boerderij met dit incident tot gevolg. Zij wist dit blijkbaar niet. Verder is het zo dat cliënt zelf ook overschat is hierin: men verwacht van hem dat hijzelf wel voldoende inzicht heeft in zijn ziekteproces om niet te gaan. Verkeerd ingeschat. Hij is een jonge man die graag meedoet met de rest, ook als het minder gaat. Is intrinsiek gemotiveerd om verder te gaan.

Met instructies van PB-er en eigen inzicht krijgen we cliënt uiteindelijk bij de auto. Was te warm aangekleed dus hebben jas en regenbroek uitgedaan. Aan arm meegenomen naar auto. Enorm aan het zweeten en warriger in praten. Geen krampen. Zijn veel te hoge lichaamstemperatuur is inmiddels gezakt en zijn kleur is beter. Bij auto aangekomen direct naar huis gebracht en aldaar de temperatuur laten bepalen. Fiets later gebracht. Dit direct met PB-er geëvalueerd.

#### Eventuele oorzaken van het voorval

Onvoldoende overdracht/communicatie tussen begeleiders zorgboerderij, PB-er en begeleiders woongroep cliënt. Dit in combinatie met zelfoverschatting deelnemer.

#### Kans op herhaling

Gemiddeld

#### Ernst van de situatie

Zeer vervelende situatie

#### Gevolgen van dit voorval

Voor cliënt nu geen gevolgen. Voor begeleiders: bewustwording kwetsbaarheid deelnemers. Voor PB-er en woongroep: discussie over communicatie binnen hun team.

#### Welke maatregelen zijn getroffen om herhaling te voorkomen?

- Direct besproken en geëvalueerd met betrokkenen.
- Evaluatie met team.
- Voorval serieus aangekaart, ook bij cliënt.
- Alerter zijn op manier van communiceren, mail is een traag middel dat niet altijd tijdig gelezen wordt. In vervolg telefonisch of via app.
- Wisselend personeel op woongroep beter op de hoogte brengen van de behoeften cliënt en risico's van medicatiegebruik.
- Rapporteren in Carefriend zodat iedereen op de hoogte is.
- Voorafgaand aan intensieve werkzaamheden checken hoe de cliënt zich voelt.

## 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

Omdat wij een zeer groot deel van de tijd actief fysiek buiten werkzaam zijn, komen kleine verwondingen regelmatig voor. Denk daarbij aan een schram of een blauwe plek. Als begeleiders bekijken we dit soort verwondingen serieus en behandelen waar nodig (ontsmetten, koelen, pleister, gesprek). Toch doen wij hiervan slechts zelden melding. Alleen wanneer het letsel ernstiger is en/of medische hulpverlening ingeschakeld moet worden, vullen wij een MIC formulier in. Dit bepalen wij aan de hand van wat wij zien en wat we met de deelnemer bespreken. Bij enige twijfel doen wij een melding.

In 2025 hebben wij één keer melding gedaan van een potentieel gevaarlijke situatie. (zie 6.1) De manier waarop we met meldingen omgaan is in onze ogen nog steeds passend. Beide zorgboeren hebben een medische achtergrond en alle begeleiders ervaring met omgaan met mensen met een psychiatrische achtergrond. Alle begeleiders hebben een BHV diploma, waardoor er voldoende kennis is van kleine letsels. Deze letsels kunnen ook gebeuren buiten de dagbesteding. In die gevallen zou er waarschijnlijk niets gedaan worden, wat meestal ook niet nodig is. Wij kiezen ervoor om in die gevallen een luisterend oor te zijn en zo nodig het letsel te verzorgen. Zouden wij bij elk schrammetje een melding doen, dan gaat het zijn doel voorbij.

Vanzelfsprekend zijn wij altijd kritisch op het ontstaan van letsel: Komt het door nalatigheid of gebrek van onze zorgboerderij (RI&E) en/of kunnen wij de kans op genoemde letsels verkleinen? Daarnaast is het van belang om de persoonlijke risico's goed in beeld te hebben om van daaruit ook de mate van zelfstandigheid te kunnen inschatten. Hiervoor gebruiken wij onder andere de Persoonlijke RI&E die onderdeel is van elk dossier. Afgelopen jaar hebben we ondervonden dat incidenten ook voort kunnen komen vanuit miscommunicatie tussen begeleiders onderling en begeleiders met cliënt. Het belang van gedegen overdracht, korte lijnen tussen de ketenpartners en heldere rapportage is hierbij van essentieel belang. Dat nemen we mee richting toekomst.

## 7 Acties

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

Afgelopen jaar hebben we naast het bestendigen van de groepsbegeleiding (evaluatie, verslaglegging en optimalisering van processen) veel aandacht besteed aan het leggen en verdiepen van verbinding met ketenpartners en andere derden. Dit omdat de stadsbegroezing is gestopt en we ons op nieuwe werkzaamheden willen gaan richten. Deelname aan evenementen met sociaalmaatschappelijk en/of groen onderwerp deden we al, maar er zijn ook een aantal nieuwe activiteiten op ons pad gekomen. Het projectmatig werken binnen thema's helpt de groep enorm in het ervaren van een teamgevoel. We hebben de meeste acties die gepland waren ook kunnen uitvoeren. Sommige zijn niet doorgedaan (inbedden Positieve Gezondheid in Carefriend) of nog niet afgerond (scholing Augeo). De laatste wordt als actie meegenomen naar 2026. Het team heeft de taken goed verdeeld, waardoor de werkdruk gespreid wordt en ieder zijn kwaliteiten kan inzetten. De zorgboer en één van de collega's houden structureel uren voor cliënt overstijgende taken, waardoor acties sneller kunnen worden 'afgevinkt'. De uitgevoerde acties op tijd sluiten in de KWAPP blijft een aandachtspunt.

Komend jaar staat de Audit weer op de planning. Bijbehorende verplichte acties zijn aangemaakt. Tijdens zo'n jaar wordt ook alles nogmaals extra tegen het licht gehouden en weten we nog beter waar we staan. Acties die daarbij ondersteunen, voegen we toe aan de lijst.

## 8 Doelstellingen

### 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

We blijven vol plannen om onze ideeën samen met Landschapsbeheer 't Møgkebrook en daarbuiten verder waar te maken. De stadsbegrazing is eind 2024 gestopt, dus er zijn nieuwe mogelijkheden om ons werk vorm te geven. Begin voor verdieping en verbreding is gelegd, waardoor we in 2025 vol frisse energie verder konden. Die mogelijkheden kregen we door het opgebouwde netwerk en onze compagnon van Landschapsbeheer 't Møgkebrook volop. Daarnaast hebben we zelf ook op een actieve manier gekeken hoe we aan onze meerjaarlijkse doelen kunnen werken. Met mooi resultaat. We blijven vasthouden aan onze visie bij het kiezen van nieuwe projecten en werkgebieden; Alle activiteiten komen ten goede aan de Groene en de Blauwe Pijler.

Belangrijkste speerpunten hierbij zijn:

#### 1. Kwaliteit en kleinschaligheid

Hoge kwaliteit van zorg in een kleinschalige en persoonlijke setting. Samen maken we het onze plek; iedereen heeft inspraak en we kijken naar mogelijkheden en groei. Om dit te kunnen verwezenlijken zullen we de dialoog aan blijven gaan met wet- en regelgevers om hen het belang van een inclusieve maatschappij te tonen. Daarnaast willen wij de maatschappij laten zien dat iedereen er graag bij wil én kan horen. Dit door participatie in sociale (buurt)activiteiten.

#### 2. De Groene en de Blauwe Pijler

De Groene (natuur en samenleving) en Blauwe (milieu en duurzaamheid) pijler zijn de basis van onze werkzaamheden. Alle werkzaamheden die we doen komen ten minste één van deze pijlers ten goede. Uitbreiding van werkzaamheden met schapen en hond, landschapsbeheer en De Vriendentuin zijn daar belangrijke onderdelen van.

#### 3. Werkend leren, lerend werken

Wij zijn een lerende organisatie in de breedste zin van het woord: wij bieden een plek aan stagiaires en staan open voor nieuwe ervaringen. Ook willen we ons meer en meer gaan toeleggen op natuur- en milieueducatie. In eerste instantie voor onze eigen mensen en de lokale omgeving, maar indien mogelijk ook voor scholen en ander publiek.

### 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor 2025 zijn er genoeg ideeën om ons binnen ons huidige netwerk verder te ontwikkelen. Kijkend naar de in Hoofdstuk 2.3 en 8.1 genoemde speerpunten, komen daaruit de volgende doelstellingen voort.

#### 1. Kwaliteit en kleinschaligheid

- Verder verfraaien en onderhouden van onze 'eigen', afgebakende locatie, ook in het kader van de RI&E en Audit
- Blijven inzetten op diversiteit werkzaamheden t.b.v. de keuzemogelijkheid en talentontwikkeling deelnemers.
- Samen groepsdynamiek en -cohesie versterken, onder andere door met elkaar afgebakende taken als project te volbrengen.

#### 2. De Groene en Blauwe pijler

- Werken en leren in de tuin verder uitbreiden nu we meer grond ter beschikking hebben.
- Nieuwe balans vinden in werkzaamheden nu er (minder) schapen zijn.
- Bestendigen taken en activiteiten tijdens het laagseizoen.
- Productie van de groter geworden Vriendentuin verhogen.
- Uitbreiden ontwerpen, maken en verkopen van onze Groene Hebbedingen en zaden.
- Kijken hoe we het houden van kippen kunnen voortzetten ondanks PFAS regels.

#### 3. Werkend leren, lerend werken

- Stage biedende plaats zijn of worden voor studenten Ergotherapie, Social Work of andere opleidingen nu aantal studenten terugloopt.
- Verder uitbreiden natuur- en milieueducatie activiteiten, met name lokaal en informeel..
- Samenwerking met ketenpartners verder optimaliseren, met name door middel van het Transformatietraject en in 2025 opgestarte projecten.
- Blijven rondkijken naar mogelijkheden deelname projecten rondom mentale gezondheid.
- Train de trainer idee binnen de groep uitrollen a.d.h.v. onder andere KIEM.

#### Algemene conclusie

Terugkijkend kunnen we concluderen dat we meer hebben gerealiseerd dan vooraf verwacht. De werkzaamheden sluiten goed aan bij de behoeften van de groep en de ontwikkeling van het team. De samenwerking met onze compagnon Landschapsbeheer 't Møgkebrook en andere partners binnen ons netwerk verloopt constructief en biedt perspectief voor verdere ontwikkeling. Er zijn projecten gestart die in 2026 een vervolg krijgen en de stabiliteit binnen de groep is verder gegroeid. Vanuit deze stevige basis kijken we met vertrouwen vooruit naar het komende jaar, waarin verdere verdieping en verbreding centraal zullen staan maar ook ruimte is voor nieuwe kansen.

### 8.3 Plan van aanpak

In hoofdstuk 8.1 en 8.2 formuleerden we de onderstaande doelstellingen. Achter elke doelstelling is beschreven hoe we daaraan in 2025 gaan werken en zo nodig of het een korte-, middellange- of lange termijn-doel is. Waar nodig zijn deze als acties opgenomen in de Actielijst.

#### 1. Kwaliteit en kleinschaligheid

Verder verfraaien en onderhouden van onze 'eigen', afgebakende locatie, ook in het kader van de RI&E en Audit

- Afronden groot onderhoud gebouwen en het kippenhok.
- Uitbreiden natuurlijke hekken of vast raster rondom het nieuwe stuk Vriendentuin zodat de gewassen goed beschermd zijn.
- Tuinen zo inrichten dat er makkelijk en veilig in gewerkt kan worden (paadjes, ruimte, goed materiaal)
- Alle formaliteiten tijdig op orde maken of plannen (bedrijfsbezoek Stigas, documenten Audit etc)

Blijven inzetten op diversiteit werkzaamheden t.b.v. de keuzemogelijkheid en talentontwikkeling deelnemers.

- Structuur en taken van ochtend- en middaggroep handhaven waardoor mensen zelf kunnen kiezen wat het beste past.
- Kijken naar groepssamenstelling zodat de beoogde taken ook passen bij de talenten van de deelnemers.
- Voortgang agenderen in werkoverleg en inspraakmoment.

Samen groepsdynamiek en -cohesie versterken, onder andere door met elkaar afgebakende taken als project te volbrengen.

- Voortzetten gestarte projecten als Tuinkabouter en Buurtcamping om met elkaar dingen te blijven doen.
- Deelname aan grotere evenementen als Nacht van de Vluchteling om zo met elkaar grenzen te verleggen.
- Train de trainer idee binnen de groep uitrollen a.d.h.v. onder andere KIEM: deelnemers leren van andere deelnemers.
- Voortgang agenderen in werkoverleg en inspraakmoment.

#### 2. De Groene en Blauwe pijler

Werken en leren in de tuin verder uitbreiden nu we meer grond ter beschikking hebben.

- Tuinplan aanpassen aan groter tuin en resultaten proefkweek afgelopen jaar.
- Inspraak deelnemers in te verbouwen gewassen en manieren van telen (bijvoorbeeld zelf ontworpen bonenstaken)
- Deelnemers van zaaien tot en met oogsten betrekken bij tuinieren.
- Producten uit eigen tuin verwerken op zorgboerderij (sambal, soep, jam etc)

Nieuwe balans vinden in werkzaamheden nu er (minder) schapen zijn.

- Zorgboerin onderhoudt bestaande contacten en boort nieuwe contacten aan voor eventuele werkzaamheden.
- Zorgboer neemt met groep deel aan nieuwe werkzaamheden en kijkt of dit binnen onze wensen/mogelijkheden ligt.
- Voortgang agenderen in werkoverleg en inspraakmoment.

Bestendigen taken en activiteiten tijdens het laagseizoen.

- Samen met groep kijken of de nieuwe taken passen binnen de dagbesteding.
- Voortgang agenderen in werkoverleg en inspraakmoment.

Productie van de groter geworden Vriendentuin verhogen.

- Afstemmen met Voedselbank aan welke gewassen behoefte is.
- Tuinplan schrijven voor nieuwe omvang tuin.
- Met groep en compagnon (tevens beheerder bij Land van Baexen) voorbereidend werk doen.
- Op tijd zaden en zaaigoed bestellen en met de groep opkweken.

Uitbreiden ontwerpen, maken en verkopen van onze Groene Hebbedingen

- Hele groep nieuwe vaardigheden leren die nodig voor het maken van de producten.
- Beschrijvingen en prototypes maken zodat iedereen weet wat het doel is.
- Actief aan de man brengen van de producten door deelname aan evenementen en verkoop in Cuypershuis.
- Website inrichten voor verkoop gemaakte producten.

Kijken hoe we het houden van kippen kunnen voortzetten ondanks PFAS regels.

- Zorgen dat onderhoud kippenhok is afgerond.
- Bijhouden regelgeving PFAS en vogelgriep.
- Kijken naar eventuele hobbykippen om diervoorzorging te bieden als activiteit, dus niet meer gericht op productie eieren.
- Eventueel kijken naar nieuwe bestemming van het kippenhok als kippen niet meer haalbaar zijn.

#### 3. Werkend leren, lerend werken

Stage biedende plaats zijn of worden voor studenten Ergotherapie, Social Work of andere opleidingen nu aantal studenten terugloopt.

- Zorgboerin is actief in het werven van stagiaires bij de diverse onderwijsinstellingen.
- Bijhouden scholing rondom stagebegeleiding zodat we erkend leerbedrijf blijven.

Verder uitbreiden natuur- en milieueducatie activiteiten, met name lokaal en informeel.

- Zorgboerin heeft afgelopen jaar veel contacten hiervoor gelegd. Heeft geleid tot meerdere projecten. Bestendigen en verder uitbreiden. ( onder andere project Huis Windhausen, KIEM, Cuyperhuis)
- Train de trainer principe binnen de groep zodat kennis en vaardigheden ook breder aangeboden worden.
- Voortgang en nieuwe initiatieven agenderen in werkoverleg en inspraakmoment.

Samenwerking met ketenpartners verder optimaliseren, met name door middel van het Transformatietraject en in 2025 opgestarte projecten.

- Periodiek overleg met werkgroep Transformatietraject of afgevaardigden.
- Pilots afronden en evalueren (Project Tuinkabouter en Buurtcamping) om te kijken of het structureel ingebed wordt.
- Voortgang agenderen in werkoverleg en inspraakmoment.
- Laagdrempelig contact VIJF over wat er speelt in de wijk en samen kijken of en hoe we hierop kunnen aanhaken. (bijvoorbeeld denktank voorliggende activiteiten voor onze doelgroep)

Blijven rondkijken naar mogelijkheden deelname projecten rondom mentale gezondheid.

- Zorgboerin is hier mede door werk Fontys nauw bij betrokken.
- Waken voor oneigenlijke inzet van mensen in een kwetsbare situatie: we merken dat we steeds vaker benaderd worden door partijen die een doelstelling hebben op het gebied van sociaal ondernemen en inclusie en daarvoor mensen met een mentale aandoening willen inzetten. Helaas blijkt vaak dat de samenwerking die ze met ons willen aangaan meer gericht is op het afvinken van dit doel, dan het écht zien van onze mensen, in wederkerigheid. Zorgboer en -boerin houden dit scherp in de gaten bij toekomstige aanvragen.
- Indien project zich aandient heel duidelijk kijken met deelnemers of ze daar behoefte aan hebben en hoe zij zich gezien kunnen voelen.

*Alle werkzaamheden doen we in principe met de deelnemers samen en in overleg met Landschapsbeheer 't Møgkebrook op wiens terrein we zitten of andere betrokken partijen. Wij zorgen voor deugdelijk materiaal en een veilige werkomgeving (zowel fysiek als mentaal).*

# 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

#### Checken of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op meld- en/of vergunningsplicht en juistheid gegevens in het zorgaanbiedersportaal. jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Geen wijzigingen

#### Aanvraag zöonosencertificaat jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Compleet voor 2025 en 2026 (via Landschapsbeheer 't Mögkebrook)

#### Blik naar buiten: actief vragen naar feedback van betrokken derden.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 26-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Enkele vragenlijsten uitgezet en 2 teruggekregen. Deze worden meegenomen in de PDCA cyclus.

#### 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):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 20-02-2025 (Afgerond)

#### Aanvragen nieuwe VOG Maarten wetgeving

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 01-09-2025 (Afgerond)

#### Scholing deel 1 rondom Expositie Claudy Jongstra scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 10-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** 2 dagen scholing in Cuyperhuis met Studio CJ en enkele deelnemers

#### Opening Expositie Claudy Jongstra Cuyperhuis

**Geplande uitvoerdatum:** 17-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 09-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** blijft hele jaar nog: workshops

**Start tuinenproject i.s.m. VIJF en Woningbouw**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 18-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** blijft hele jaar door

**Voortzetting werkgroep/intervisietraject verbetering implementatie IPH in zorgplannen** ontwikkeling

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 01-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Helaas heeft deze werkgroep geen doorgang gevonden. Door alle ontwikkelingen (o.a. in de rapportagesystemen) is dit opgeschort.

**Feestweek 10 jaar De Zorgdragerij**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 17-10-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Fantastische week gehad!!!

**Evaluatie samenwerking en voortgang VIJF**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 11-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Verhelderend gesprek met verschillende medewerkers van Vijf

**ALV CLZ** overleg

**Geplande uitvoerdatum:** 03-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 27-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** ALV bijgewoond, inclusief extra scholing veilige zorg

**Scholing Veilige zorg** scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 26-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Zorgboer en -boerin hebben de scholing afgerond

**Actualisatie RIE** rie

**Geplande uitvoerdatum:** 03-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 03-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** per abuis verkeerde jaartal bij aanmaken actie

**Actualisatie RIE** rie

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Inclusief overzetten Stigas RIE naar nieuwere versie

**Evaluatie gesprekken met de deelnemers** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 26-11-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Alle (periodieke) gesprekken zijn voor dit jaar afgerond.

**Tevredenheidsmeting uitzetten** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 01-11-2025 (Afgerond)

**Interim controle CLZ**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 29-09-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond. Voortkomende tips in actielijst opgenomen.

**Opruimen potentieel (kind)onveilige situaties** rie

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 24-09-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** continue actie van opruimen en inventariseren

**Functioneringsgesprek werknemer(s) (inclusief beoordeling)** overleg

**Geplande uitvoerdatum:** 15-08-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 29-08-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** gesprek met Daniëlle Tulmans en Lars Smets

**Teamoverleg**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 15-07-2025 (Afgerond)

**Scholing Nu Niet Zwanger** scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 17-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 17-07-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** M. Windhausen heeft de scholing afgerond en certificaat behaald (accreditatie 2 punten)

**Deelname Groen moet je doen Pop-up Festival**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 28-06-2025 (Afgerond)

**Deelname Nacht van de Vluchteling 2024** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 14-06-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Weer een fantastische beleving. 1736 euro opgehaald.

**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.** kwapp Aanvullen Jaarverslag

**Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 08-05-2025 (Afgerond)

**Deelname Koningsmarkt kapel in t zand** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 27-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 26-04-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Het was wederom een groot succes!

**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):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 26-02-2025 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 07-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 26-02-2025 (Afgerond)

**Deelname Transformatiesessies VIJF (pilot traject voorliggende voorziening) - Uitwerken en uitvoeren ideeën pilot.** ontwikkeling

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 10-01-2025 (Afgerond)

**Terugkoppeling tevredenheidmeting** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 15-01-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** In werkoverleg besproken. Veel aandacht voor structuur en werkplanning.

**Controle brandblus- en EHBO middelen.** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 28-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 24-02-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Linssen Veiligheid Roermond

**Presenteren resultaten pilot Transformatiesessie VIJF/CLZ** ontwikkeling

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 27-01-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Inspirerende sessie waaruit concrete acties zijn gekomen. Hier gaan we in 2025 verder mee aan de slag.

**Tentoonstelling Waterspiegelingen** scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 17-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** 17-01-2025 (Afgerond)  
**Toelichting:** Met de groep een rondleiding gehad. Inspirerend.

**Voortgang actielijst, openstaande acties**

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

**Geplande uitvoerdatum:** 12-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**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):** De Zorgdragerij (2163)

**Controle brandblus- en EHBO middelen.** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 18-03-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Scholing deel 2 Expositie Claudy Jongstra (Friesland)** scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Deelname Koningsmarkt kapel in t zand** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 27-04-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Aanvragen RIE bedrijfsbezoek** audit

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Deelname Nacht van de Vluchteling 2026** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Deelname Groen moet je doen Pop-up Festival**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Functioneringsgesprek vrijwilliger** jaarlijks interne actie

Geplande uitvoerdatum: 06-08-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**RI&E bedrijfsbezoek Stigas** rie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Opruimen potentieel (kind)onveilige situaties** rie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

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

Geplande uitvoerdatum: 07-10-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Tevredenheidsmeting uitzetten** jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Evaluatie gesprekken met de deelnemers** jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Actualisatie RIE** rie

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Blik naar buiten: actief vragen naar feedback van betrokken derden.** kwapp

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Checken zakelijke verzekeringen** jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Checken of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op meld- en/of vergunningsplicht en juistheid gegevens in het zorgaanbiedersportaal.** jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026  
Geldt voor locatie(s): De Zorgdragerij (2163)

**Opnieuw aanvragen VOG Meike** wetgeving

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Aanvraag zoönosencertificaat** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2027  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2027  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Kwaliteitskader gestructureerder inzetten in PDCA cyclus** kwapp

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 30-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Onder andere Blik van Buiten ingezet, besproken in teamoverleg en scholingen gevolgd. Zie ook JV

**Aanvraag zoönosencertificaat** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Functioneringsgesprek vrijwilliger**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 06-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Checken zakelijke verzekeringen** jaarlijks

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** Geen bijzonderheden

**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):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**Augeo Meldcode volgen**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026  
**Toelichting:** certificaat

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:** 26-03-2026

**Geldt voor locatie(s):** De Zorgdragerij (2163)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-05-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026