

# Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

## Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V.

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V.

Locatienummer: 2466



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
3.3 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	10
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	15
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	17

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18
7 Meldingen en incidenten	19
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
7.2 Medicatie	19
7.3 Agressie	19
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	20
7.6 Klachten	20
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
8 Acties	22
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	22
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	31
9 Doelstellingen	32
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	32
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	32
9.3 Plan van aanpak	32
Overzicht van bijlagen	34

# Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

**Dit jaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V.

Registratienummer: 2466

Kruimersweg 4, 7688 RH Daarle

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 78430380

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

### Locatiegegevens

Training- en leerboerderij Crumelhaeve B.V.

Registratienummer: 2466

Kruimersweg 4, 7688 RH Daarle

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

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het jaarverslag bepaald.

## 1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Ja, van agressie
- Ja, van ongewenste intimiteiten

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Nee

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Geachte lezer,

We hopen dat dit jaarverslag een helder beeld mag geven over Crumelhaeve, dat de visies en missies goed aan bod komen. Maar waar ook onze ontwikkelingsmogelijkheden liggen. Gezamenlijk met ons deelnemers en ons team hebben we Crumelhaeve weer een stukje verder verweven in de sociale kaart van Twente. Naast de verschillende uitdagingen waar wij mee te maken hebben gehad, hebben we ook te maken gehad met ontwikkelingen die de professionaliteit van ons zorgaanbod heeft versterkt.

Nu 2022 afgerond is kijken we er weer naar uit om te werken aan 2023.

We hopen dat u met veel plezier dit jaarverslag mag lezen.

Met vriendelijke groet,

Team Crumelhaeve

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

### 2.2 Zorgboerderij in beeld

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

**Deelnemers:**

Het deelnemersaantal is ook dit jaar flink gestegen. We merken dat onze deelnemers extra begeleiding nodig hebben, omdat de hulpvragen er liggen op gebied van meer zelfstandigheid. Dit betekent dat we met de extra groei ook meer begeleiders nodig hebben, om het ideaal van zoveel mogelijk één-op-één begeleiding vast te kunnen houden. We hebben er daarom voor gekozen om meer begeleiders aan te nemen en er zijn meer stagiaires gekomen.

Daarnaast hebben we het afgelopen jaar veel aandacht besteed aan het gebruik van social media. We merken dat er onder onze deelnemers veel gebeurt tijdens het gebruik van social media. Ze hebben in hun vrije tijd contact met elkaar en hierin ontstaat af en toe misverstanden. Dit proberen wij met het team op te lossen en we proberen de deelnemers in te lichten over het gebruik van social media.

**Kwaliteit:**

Alise heeft ons het afgelopen jaar verlaten, voor haar hebben wij Marjan aangenomen. Marjan zal Roelof ondersteunen in de administratie, maar ook in het bieden van structuur en duidelijkheid voor onze deelnemers. Daarnaast neemt zij de werkzaamheden van Alise over, zodat de continuïteit gewaarborgd blijft. Roelof gaat elke maand met de medewerkers, stagiaires en vrijwilligers om tafel, het genoemde afstemmingsgesprek (vroeger heette dat het functioneringsgesprek) om doelen te evalueren en nieuwe op te stellen. Hierdoor blijft het team zich ook persoonlijk ontwikkelen. Daarnaast heeft het team iedere zes weken een intervisie. Hierin behandelen we verschillende onderwerpen: doelen van deelnemers, hoe gaat het met het team, situaties/incidenten rondom deelnemers, actielijst etc. Dit zorgt ervoor dat wij als team kunnen groeien en ontwikkelen.

**Netwerk:**

Om de drie maanden is er een intervisie bijeenkomst met 10 zorginstellingen die Jeugdzorg leveren. Er wordt een agenda gemaakt en o.a. nieuwe regelgeving besproken. Daarbij is Crumelhaeve lid van een studiegroep. Bij deze bijeenkomsten wordt bij elke vergadering een onderwerp besproken.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

### 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

**Zorgaanbod:**

Het zorgaanbod is nog steeds hetzelfde als voorgaande jaren. Onze deelnemers helpen mee in het bedrijf, met daaraan gekoppeld hun eigen persoonlijke leerdoelen. Zo helpen we ze in de weg naar zelfstandigheid.

**Situatie op de zorgboerderij:**

Het gehele jaar is er geïnventariseerd voor een voerrobot. Er zijn meerdere bijeenkomsten geweest bij bedrijven die het al hebben. Eind van de zomer was de doorslag, wat betekend dat er volgend jaar een voerrobot komt. In december zijn ze gestart met de voorbereidingen. De kapschuur is gesloopt en de grond is gelijk gemaakt. In januari starten ze met de bouw van de robot.

Daarnaast zijn de deelnemers gedurende het jaar bezig geweest met een varkensverblijf. Er is een zee container gekomen. Ze hebben de container geschuurd en er zijn hekken om gekomen. Aankomend jaar, gaan ze er mee verder om varkens een goed verblijf te kunnen geven.

**Financieringsvorm:**

Ook dit jaar hebben we er voor gekozen niet open te gaan met de 24-uurszorg. Het afgelopen jaar, mede door Covid-19, zijn we erg gegroeid op de boerderij. Hierdoor is er op dit moment geen mogelijkheid om deelnemers voor 24-uurszorg op te vangen. We worden gefinancierd op basis van Dagbesteding (groepsbegeleiding), maar in de praktijk geven wij behandeling. Daarnaast bieden wij ambulante begeleiding. De meeste financiële instroom gaat via de Jeugdwet en voor 10% uit de WM). Circa 15% is in pgb vorm.

**Kwaliteitsproces:**

Dit jaar hebben we een audit gehad voor onze werkbeschrijving. Deze is goedgekeurd en daarvan hebben wij een certificaat mogen ontvangen.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

**Bijlagen**

- Certificaat Kwaliteitswaarborg Zorgboerderijen 2022

**3.3 Algemene conclusies**

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

**Welke ontwikkelingen hebben invloed gehad?**

Dit jaar is Crumelhaeve weer gegroeid. Dat betekende ook dat wij meer personeel nodig hadden om goede zorg te blijven leveren. Daarnaast merken wij, dat de hulpvragen bij onze deelnemers specifiekere worden. Dit komt mede door onze visie die wij uitstralen; ontwikkelingsgericht. En we minder op de dagbesteding trajecten zitten. Ook heeft het er mee te maken dat hulp door overheidsbezuinigingen later is ingezet en deelnemers meer 'beschadigd' zijn. Er is meer werk aan de winkel. Er is dan ook flink geïnvesteerd in personeel door intervisieavonden te organiseren met vakinhoudelijke gastsprekers. Dit gaf meer kennis. Dit kon gaan over agressie, autisme, maar ook over trajecten binnen zorg.

Omdat we met een jong team te maken hebben is er ook personeel vertrokken. Alise was een belangrijke aanvulling maar heeft haar vleugels gespreid. Daarvoor in plaats hebben is Marjan ons team komen versterken. Marjan heeft al wat ervaring en kan het balans in het team wat meer na voren halen. Ook zochten we iemand die stevig in de schoenen staat en onze deelnemers aan kon maar ook waar ouders en het netwerk er om heen goed mee overweg konden.

**Wat hebben wij er van geleerd?**

Wij hebben geleerd hiervan dat een team niet altijd vast is. Ook deze moet je goed bewaken en blijven controleren of iedereen goed op de plek zit maar er ook van uitgaan dat er iemand een keer weg kan gaan. Daarbij zijn de medewerkers degene die de visie en missie van Crumelhaeve uitvoeren. Korte lijnen, helderheid en openheid is een pré om dit te blijven uitdragen.

**Kwaliteitsproces:**

Wij zijn tevreden over het kwaliteitsproces. Wij merken dat we nog steeds in ontwikkeling zitten. Het kwaliteitssysteem is een mooi middel om de vinger goed aan de pols te houden en de helicopter-vuew te blijven behouden. De kwaliteit van ons zorgaanbod stijgt. Daarbij zijn we groter geworden en kan Roelof niet alles meer alleen doen. Het loslaten is lastig maar omdat het kwaliteitssysteem een leidraad is om processen overzichtelijk te houden. Medewerkers die kunnen hierop terugvallen zonder dat er direct naar Roelof gegaan wordt. Dit zorgt voor een gezamenlijk verantwoordelijkheid. Om het nog effectiever te maken hebben Marjan, Diane, Roelof en Herman 1 keer in de 6 weken een gezamenlijke vergadering. Daar wordt samen de kwaliteit geëvalueerd. Loopt alles nog zoals het moet lopen? En de notulen en doelen worden gedeeld in de intervisieavonden.

We zijn tevreden over het ondersteunend netwerk. We kunnen altijd terecht bij de federatie maar ook zorgboeren Overijssel en de studiegroepen worden vergaderingen gehouden waar kennis gedeeld wordt. Er gebeurt veel in zorgland maar door elkaar scherp te houden blijven we actueel.

**Doelstellingen:**

De doelstellingen zijn deels behaald. We wilden meer kwaliteit leveren en laten zien. De website is vernieuwd met een mooi duidelijk filmpje. Dat heeft veel opgeleverd. Duidelijkheid na het netwerk om ons heen, wat wij bieden. Ook zijn we actueler geworden en meer 'bij naam' genoemd wat we doen. Een voorbeeld; We bieden nu ontwikkelingstrajecten aan na schooltijd bijvoorbeeld. Kinderen kunnen na



schooltijd eten voorbereiden en koken. Hier word samen het eten genuttigd. De zelfredzaamheid maar ook het sociale aspect word hierin meegenomen in de plannen van de kinderen. Door dit op ons facebook pagina te delen is meer duidelijk geworden wat wij doen.

**Actiepunten:**

Waar we nog meer aandacht in mogen geven is het ons laten zien op de websites. We vervallen in oude patronen door praktisch aan het werk te gaan als het éénmaal loopt. Door het voor te zijn blijft aanbod van nieuwe deelnemers komen. Ook is het belangrijk om het netwerk van deelnemers de boerderij te laten zien. Er is dan meer een beeld dan van een pagina op internet. Wat ook opvalt is dat wij veel aanmeldingen krijgen van stagiaires van eerste-jaars. Misschien komt dat omdat iedereen bij ons welkom is. Nu krijgen we alleen maar éérste-jaars van scholen die vervallen wat in onze doelgroep. Dit maakt het voor de stagiaires en voor onze doelgroep niet altijd leuk en veilig. Bij MBO scholen gaan we hier meer een grens aangeven door 3e en/of 4e jaars aan te nemen. Dit zijn actiepunten.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

Begin van het jaar	40
Instroom	+16
Uitstroom	-10
Totaal eind van het jaar	46

#### Stop:

De reden van de gestopte deelnemers zijn allemaal verschillend. Van het terugkeren in de maatschappij door naar school te gaan of door het hebben van een betaalde baan. Er zijn er ook een aantal die de boerderij ontgroeid zijn en ergens anders een mooi plekje hebben gekregen voor het vervolg van hun ontwikkeling.

#### Aanpassingen:

Dit jaar is Alise begonnen met paardencoaching. Hier was veel vraag naar vanuit de deelnemers. Tijdens deze momenten waren de deelnemers één op één bezig met Alise en een pony. Hier hebben ze veel geleerd over zichzelf, het herkennen en uiten van emoties. Alise is vanaf november niet meer in dienst. Een nieuwe begeleider, Marjan, neemt Alise haar taken rondom paardencoaching over.

#### Begeleidingsvorm:

Dit jaar bieden we zorg in groepsverband en op individuele basis aan op de boerderij. Ook bieden wij Psycho-educatie aan, dit wordt begeleid door Diane Verhoef. Zij komt de deelnemers begeleiden op sociaal-emotioneel vlak. Een voorbeeld hiervan is het kunnen afsluiten van vervelende situaties op de boerderij, maar ook bij enkele deelnemers in de thuissituatie. Ouders worden begeleid in de opvoeding.

Ook geven wij sinds dit jaar paardencoaching aan onze deelnemers. Dit sluit aan op de Psycho-educatie. Deelnemers gaan één op één aan de slag. De pony's spiegelen het gedrag van mensen. Dit zorgt er voor dat onze deelnemers een terugkoppeling (spiegel) krijgen. De deelnemers kunnen vervolgens hun gedrag/emoties gaan herkennen. Daar wordt aansluitend over gepraat.

#### Zorgzwaarte:

We bieden:

- Groepsbegeleiding: O1BGJ en O2BGJ
- Individuele begeleiding: O1BIJ en O2BIJ
- WLZ zorg is één op één begeleiding en groep.
- Het persoonsgebonden budget is bij ons op dit moment in de WLZ vorm, dus één op één begeleiding.

#### Wet:

De zorg wordt verleend vanuit de jeugdwet en de WMO. Daarnaast verlenen we nog zorg vanuit het persoonsgebonden budget en de WLZ

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

We kunnen ook dit jaar concluderen dat Crumelhaeve goed in het aantal deelnemers gegroeid is. De deelnemers passen goed bij ons zorgaanbod. Er wordt ook gekeken of nieuwe aanmeldingen in de groepen passen. Het afgelopen jaar stond het minder in het teken van Covid-19. Hierdoor hebben onze deelnemers de draad weer goed kunnen oppakken in het dagelijkse leven. Ze hebben hun normale structuur weer terug en weten wat ze van ze wordt verwacht. Dit zorgt voor veel rust.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

Het team is afgelopen jaar stabiel gebleven. Eind dit jaar is er een wisseling geweest. Alise heeft de Crumelhaeve verlaten voor een andere baan. Hiervoor is Marjan in de plaats gekomen. Zij heeft een contract van 28 uur gekregen. Ze is in oktober gestart. Ze neemt de taken van Alise over en helpt Roelof bij de administratie. Daarnaast is Sherley er een tijdje uit geweest, vanwege persoonlijke redenen. Het overige personeel heeft haar in de periode van afwezigheid opgevangen.

Elk half jaar heeft Roelof functioneringsgesprekken met al het personeel. In de bijlage kunt u lezen welke onderwerpen er allemaal aan bot komen tijdens dit gesprek.

Elke drie maand zijn er functioneringsgesprekken met al het personeel en vrijwilligers, ook zijn er functioneringsgesprekken gevoerd met de ZZP-ers. Hierin komen verschillende onderdelen aanbod. In de bijlage kunt u zien welke onderwerpen er besproken worden. Het team geeft aan dat zij er baat bij hebben om deze gesprekken te voeren. Hierdoor kan er beter afgestemd worden. Er wordt dan op een andere manier naar de individuele begeleider gekeken voor doelen, maar ook om persoonlijke gesprekken te voeren.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

### Bijlagen

- Agenda functioneringsgesprek

## 4.4 Stagiairs

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiairs op de zorgboerderij.

### Stagiaires:

In het begin van 2022 hadden we twee stagiaires. Zij zijn in het begin van hun schooljaar begonnen met hun stage en hebben deze eind van het schooljaar (juni) afgerond.

Daarnaast hebben we in het nieuwe schooljaar (september) nieuwe stagiaires mogen ontvangen. We hebben veel aanmeldingen gehad. Hierbij moest goed gekeken worden, wat passend is bij onze doelgroep en op welke dagen we wie kunnen laten komen.

### Opleidingen:

Het afgelopen jaar hebben we stagiaires van verschillende opleidingen opgeleid. We hebben stagiaires van de volgende opleidingen: MBO sociaal werker, HBO social work, MBO maatschappelijke zorg, maar ook een stagiaire voor veehouderij.

Daarnaast zijn er nog een aantal stagiaires geweest die een periode van een aantal dagen stage kwamen lopen. Zij wilden kennis maken met het vak, om voor hun de juiste keuze te kunnen maken in hun vervolgstudie. Hier helpen wij als organisatie graag bij mee.

**Begeleiding:**

De begeleiding van de stagiaires heeft Roelof voornamelijk op zich genomen. Dit is omdat hij veel op de groep staat, hierdoor kan er direct feedback worden gegeven. Tevens kunnen de stagiaires dan vragen stellen indien nodig. Daarnaast is de sfeer transparant en open. Dat zorgt ervoor dat elkaar feedback geven een minder hoge drempel is. Net als met het personeel zijn er met de stagiaires evaluatiegesprekken. Deze worden met Roelof gedaan. Hierin komen de doelen en ontwikkeling aan bod. En daarnaast ook hoe het persoonlijk met ze gaan.

In oktober is Marjan in dienst gekomen, zij helpt sindsdien Roelof mee met deze taak. Ook zij staat op de groep en zal daardoor gemakkelijk feedback kunnen geven aan de stagiaires.

**Ontwikkeling:**

Iedere zes weken is er een intervisie. Hierbij worden de stagiaires ook uitgenodigd. Hierin worden deelnemers besproken en er wordt besproken hoe het met het team gaat. Door de stagiaires hierbij uit te nodigen, houd je nauw contact met het gehele team en kunnen zij ervaren hoe het is om in het team te werken.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

**Bijlagen**

- Functiebeschrijving stagiaire
- Stageovereenkomst

## 4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

**Aantal vrijwilligers:**

We hebben op het moment 4 vrijwilligers. Zij zijn er voornamelijk voor de taken rondom de boerderij. Daarnaast helpen ze af en toe bij het begeleiden. Ze nemen dan één deelnemer mee tijdens het uitvoeren van hun taken.

**Begeleiding:**

De vrijwilligers lopen net als onze stagiaires met de begeleiders mee. Hierdoor zullen zij nooit de verantwoordelijkheid op zich hoeven nemen. Het verschilt per dienst met wie de vrijwilliger mee loopt. Tijdens het werk zijn er veel feedback momenten. Maar daarnaast zijn er ook momenten waarin het functioneren besproken wordt. Deze gesprekken worden met Roelof gevoerd.

**Ontwikkeling:**

De vrijwilligers ontwikkelen zich doormiddel van het meelopen met een begeleider. Hierdoor zullen ze zien wat er allemaal op de boerderij gebeurt. Daarnaast groeien ze door het krijgen van feedback

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

**Bijlagen**

- Functieomschrijving vrijwilliger
- Vrijwilligersovereenkomst

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

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

In de algemene conclusie kwam al naar voren dat we ons veel ingezet hebben op personeel. Er is geïnvesteerd in kennis ontwikkeling en dit zal ook zo blijven. Omdat er personeel bij en weggaat. Daarbij hebben wij geleerd door goed lijntjes kort te houden doormiddel van functioneergesprekken. Deze worden genotuleerd via de mail. Personeel heeft daarvoor getekend. Opmerkingen of vragen mogen een afgesproken tijd nog op gereageerd worden. Daarnaast is het goedgekeurd. Personeel heeft hiervoor getekend. Conclusie hiervan is alles

goed af te spreken op papier omdat we dan alle afspraken goed kunnen onthouden en er een gezamenlijk verantwoordelijkheid ontstaat.

Zoals eerder gezegd, is de doelgroep pittiger geworden. onervaren personeel of minder geschoold personeel stranden hier dan in. Naast dat dit niet prettig is voor iedereen kost het ook veel tijd met investeren in gesprekken. De ziekteverzuim gaat ook stijgen. Als Crumelhaeve stellen we nu meer een grens op, om meer ervaren personeel. Dit zal ons zorgaanbod versterken maar ook de professionaliteit. We hebben nu geïnvesteerd in ervaren personeel maar gaan ook kijken naar BBL stagiaires. Dit kost wat meer financiering maar brengen ook meer bekwaamheid binnen. Vrijwilligers zullen we blijven houden maar zullen hoofdzakelijk ingezet worden bij het ondersteunend werk zoals kantine netjes houden of gezamenlijk knutselen met deelnemers en geschoold personeel.

**Acties**

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

## 5 Scholing en ontwikkeling

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

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

In mei heeft Sherley haar BHV behaald. Hiervoor heeft ze een e-learning gedaan en daarna één dag cursus gevolgd.

Roelof heeft in februari zijn BHV verlengd.

Alise/Jace en Roelof hebben cursus het vlaggensysteem gedaan. Dit gaat over seksuele proces van deelnemers en hoe je deze kan geven aan kinderen/jeugdigen met een beperking.

Roelof heeft de verdiepingscursus en de beroepsstandaarden gedaan bij het SKJ. Hierbij is geleerd dat deelnemers je bij het tuchtrecht kunnen doen als je niet aan de juiste professionaliteit doet. In November 2022 heeft Roelof al zijn SKJ punten behaald en is hij voor 5 jaar geldig. In 2023 gaat Roelof nog oriënteren welke cursus hij meer gaat doen. Dit is een actiepoint

Alise heeft Marjan ingelicht over paardencoach, zodat zij het op zich kan nemen en gaat de opleiding paarden-coaching doen.

Nu Alise wegviel was er even te weinig kennis over de paardencoaching. Marjan heeft dat direct opgepakt en is hier nu mee bezig. Dit is een actiepoint.

Daarnaast merken wij meer agressie binnen onze doelgroep. Dit komt bij de FOBO formulieren ook meer naar voren. We willen daarin een training geven aan het team zodat medewerkers meer handvaten hebben om hier na te handelen.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

### 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Actiepunten al in 5.1 benoemd en ingezet.

De BHV van Roelof en Sherley zal verlengd moeten worden. Deze staan beiden al gepland.

Intervisie bijeenkomsten buiten de deur.

Sherley wil zich doormiddel van een cursus verder specialiseren op het gebied van autisme.

Marjan gaat paardencoaching opleiding afmaken

Roelof moet SKJ komende 5 jaar opnieuw onderhouden. Hiervoor moet hij verschillende cursusedagen volgen en opdrachten doen.

team: agressie cursus

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

**5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling**

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het proces rondom scholing en ontwikkeling.

Wij merken dat scholing belangrijk is. Medewerkers die al lang in de groep staan ontwikkelen blinde vlekken maar nieuwe medewerkers komen weer kennis te kort. Nieuwe vaardigheden aanleren blijft een pré om de zorgbehoefte van onze deelnemers te kunnen blijven vervullen.

Ook in de functioneringsgesprekken worden deze vragen gesteld aan de medewerkers. Is er geen handelingsverlegenheid ontstaan? Is er nog iets nodig? Trainingen en scholing kan gedeeltelijk bekostigd worden van uit het CAO potje wat opgebouwd word. Medewerkers stellen hun eigen doelen.

Een verandering die meer naar voren komt, is toch wel meer inzetten in kwaliteit van ons personeel. Door voldoende kennis te hebben van zorgvragen, kan er ook kundig hulp ingeschakeld worden. Dit vraagt investering maar ook 'nee' zeggen tegen sollicitanten die niet voldoen aan de norm. Grenzen stellen dus. Actiepunten al eerder verwerkt (BBL stagiaires aannemen bijvoorbeeld)

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

De begeleidingsdoelen worden op verschillende momenten in het jaar doorgenomen. Dit heeft te maken met de indicatie van de deelnemers. Sommige deelnemers hebben een indicatie van een jaar, maar anderen maar voor een half jaar. Tijdens elke vernieuwing van indicatie zal er een gesprek plaats vinden. Daartussen zijn er ook mogelijkheden om extra evaluaties te laten plaats vinden. Bijvoorbeeld; 6 weken na het opstarten, om het halfjaar of in MDO gesprekken waar het hele netwerk is betrokken. Met elkaar zitten wij op ongeveer 80 evaluaties per jaar.

Deelnemers en ouders mogen bij hun persoonlijke evaluatie opschrijven hoe ze de begeleiding vinden en mogen tips doorgeven. Ook mogen ouders een eindcijfer doorgeven. We zitten gemiddeld op een 8.6

Onderwerpen die worden besproken is het leertraject van de deelnemer maar ook hoe de deelnemer de zorg ervaart. Onze visie is ontwikkelingsgericht en richt zich dus op een veilige leeromgeving. Belangrijk is dus dat de deelnemer zich thuis voelt bij ons. Tips die we te horen krijgen dat elke deelnemer een verschillende aanpak nodig heeft en dus ook verschillende begeleiders. Soms is er even geen klik. Gezamenlijk passen we dat aan en word er gecheckt na een aantal weken hoe het dan loopt. Voor iedereen zijn dit weer leerervaringen

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

### 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

gemiddeld cijfer 8.6

#### Conclusie:

Wij als Crumelhaeve vinden het belangrijk dat alle deelnemers doelen krijgen die zij ook kunnen behalen. Dit betekent dat de doelen klein gehouden worden, zodat zij in kleine stapjes kunnen leren passend bij hun ontwikkelingsniveau. Door het op deze manier te behandelen, merken de begeleiders dat de deelnemers zich goed ontwikkelen. Dit betekent dat alle deelnemers dit jaar verschillende doelen hebben behaald, de doelen zijn vooral gericht op het sociale aspect en zelfredzaamheid. Voor de behaalde doelen zijn nieuwe doelen passend bij hun ontwikkeling opgesteld.

#### Leerpunten en wat hebben we er mee gedaan

Om het team nog beter op de hoogte te houden van de deelnemers, moet iedere medewerker voor hun dienst, eerst de rapportages lezen van de dagen dat zij er niet zijn geweest. Dit om er voor te zorgen dat iedereen altijd op de hoogte is van eventuele bijzonderheden/veranderingen/doelen etc.

Dit doen we door op de algemene computer de rapportages in één document te zetten voor die dag, zodat er bij binnenkomst naar gekeken kan worden.



**Acties**

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

**6.3 Inspraakmomenten**

Minimaal ieder kwartaal wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Dit jaar hebben we 2 officiële inspraak momenten gehad voor onze deelnemers. Zoals hieronder te lezen is, was er in juni een bijeenkomst voor ouders/verzorgers en hun kinderen, maar daarnaast ook een tevredenheidsonderzoek waarin ze ook inspraak hebben.

Op 22 maart is er in de avond online een inspraakmoment geweest voor alle ouders/verzorgers. Daarnaast was Margreeth Rebers te gast om uitleg te geven over "Wet Zorg en Dwang". Hierbij waren negen ouders aanwezig. Ook konden ouders aan het eind van de avond aangeven wat zij van Crumelhaeve en de begeleiding vinden. Hier kwam naar voren dat ouders tevreden zijn. Er is nog wel meer behoefte aan een gezamenlijke ontmoetingen.

Daarnaast gaven ouders aan dat het telefoon gebruik bij hun kinderen lastig te begrenzen is. Wat is privé, wat is opvoeding. Deze vraag neemt Crumelhaeve mee. Ouders geven het aan dat zij het fijn vinden, dat er weer meer betrokkenheid is na de pandemie. Even een bakje koffie drinken of er even te zijn voor een overdracht.

In Juni hebben de ouders een moment gehad om elkaar te ontmoeten op een andere manier, dat hierboven benoemd wordt. Het was tijd voor een feestje, de boerderij bestond 10 jaar. Er was toen voor de ouders/verwanten de gehele dag mogelijkheid om met hun kinderen de boerderij te ervaren. Ze mochten samen klusjes doen, maar er was ook een vossenjacht georganiseerd. Daarnaast hebben we de nieuwe website gelanceerd, hierbij is er een filmpje afgespeeld over de nieuwe site en het promo filmpje van de boerderij. Daarna was er een moment voor de ouders/verwanten om vragen te stellen. Hierbij kwam ook naar voren dat zij nu een duidelijker beeld hebben gekregen, van wat hun kinderen doen en was er vooral veel gezelligheid.

Naast boven genoemden, is er veel één op één contact met ouders/verwanten en kinderen. Hierin komt ook met enige regelmaat de tevredenheid naar voren. Hieruit komt naar voren dat bepaalde deelnemers moeite hebben met een aantal begeleiders. Hierover zijn meerdere gesprekken geweest, ook met deelnemer en begeleider. Het geen waar ze vaak tegenaan lopen, is dat zij van de ene begeleider wel iets mogen en van een andere begeleider niet.

Daarnaast zijn er 2 keer per jaar per deelnemer evaluaties. Hierin hebben zij ook inspraak en kunnen zij aangeven wat ze van de boerderij vinden en kunnen ze mee denken met hun eigen ontwikkeling. Hier mogen ze cijfers geven aan de begeleiders en of ze tevreden zijn. Ook mogen ze tips geven en een eindcijfer.

Het betekent dat er dan één deelnemer en zijn/haar ouders/verwanten aanwezig zijn. Tijdens de eerst volgende gezamenlijke bijeenkomst worden de onderwerpen besproken die in de individuele momenten besproken zijn. Hieruit komt naar voren dat net als wat de ouders aangeven er moeite is rondom sociale media. Deelnemers weten nog niet goed hoe zij om moeten gaan met het gedrag van anderen op sociale media. Hier kunnen ze niet goed inschatten wat de daadwerkelijke gedachte is achter een bericht en kunnen onderwerpen een eigen leven gaan leiden waar Crumelhaeve weinig controle meer over heeft. Hierdoor ontstaat er veel miscommunicatie onderling. Deelnemers willen gelukkig graag praten met de begeleiders over het sociale verkeer. Hieruit is dan vervolgens naar voren gekomen, dat wij als Crumelhaeve een voorlichting kunnen geven aan de deelnemers over het gebruik van sociale media om ze hierin te trainen en te helpen. Crumelhaeve heeft contact gehad met de gemeente en ook daar zijn pilots opgestart hoe hiermee om te gaan. Er is inmiddels een nou contact met gemeente hierover met deze hulpvraag.

**Leerpunt:**

Korte lijnen doormiddel van beleving werkt omdat ouders het zelf ervaren.

Thema avond aanbieden rondom sociale media.

**Acties**

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

**Bijlagen**

- Ins[praakavond 22-03-2023
- Kopie inspraakavond

## 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Ouders vonden het prettig om anderen ouders even te kunnen spreken en daarnaast hun inbreng te geven rondom de boerderij en de begeleiders. Onderstaand kunt u lezen wat er benoemd is en wat wij er als team mee hebben gedaan.

Veelal kwamen er positieve onderwerpen naar voren. Ouders gaven aan dat ze merken aan hun kinderen dat ze op hun plek zitten en zij zichzelf mogen zijn. Ze voelen zich veilig en laten hun kinderen daarom graag op de boerderij komen. Daarnaast kwam er te sprake dat deelnemers bij hun ouders hadden aangegeven dat er te veel telefoongebruik is onder de begeleiders. De begeleiders zijn hierop aangesproken en er zijn afspraken opgesteld. Telefoon alleen gebruiken voor werkgerelateerde dingen en tijdens de pauzes. Dit is terug gekoppeld naar de deelnemers. Ook zijn zij meegenomen in de afspraken. Na een tijdje kwamen de deelnemers er op terug, dat het wel mee viel met het telefoon gebruik rondom de begeleiders. Dit ten aanzien omdat zij als deelnemers de telefoon ook minder mochten gebruiken.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

Er is één onderzoek gedaan op advies van ouders vanwege ontevredenheid vanuit deelnemer naar ouders. Uit het onderzoek is niets naar voren gekomen. Dit is teruggekoppeld naar ouders. Hier verder geen vragen/ tips naar voren gekomen.

In november en december zijn er onderzoeken gedaan. In de bijlages kunt u inzien wat we hebben gebruikt om deze meting te doen. Er komen hierbij verschillende onderwerpen aan bod zoals: wat de deelnemers vinden van de begeleiders, de gegeven begeleiding, activiteiten, boerderij en andere deelnemers. Op het moment dat wij het onderzoek hebben gedaan hadden we 40 deelnemers in ons bestand. We hebben 35 deelnemers benaderd om mee te doen, zij hebben een formulier mee gekregen om deze thuis in te vullen samen met hun ouders/verwanten. Hiervoor hebben we een berichtje gedaan, zodat ouders/verwanten op de hoogte waren van dit onderzoek. Hierbij is rekening gehouden met de verschillende niveaus, daarom hebben wij 2 verschillende formulieren gebruikt. Helaas hebben we maar 10 reacties mogen ontvangen. Hiervan is het onderstaande de uitslag.

Vanwege de doelgroep konden de deelnemers hoofdzakelijk alleen met cijfers en smileys aangeven wat zij er van vonden. Hierdoor hebben wij geen duidelijke tips en tops kunnen ontvangen. Vanuit ouders hebben we dit wel terug gekoppeld gekregen, deze staan bij 6.3 en 6.4 beschreven. Doordat we een formulier gebruikten met cijfers en smileys kunnen de deelnemers toch op hun manier aangeven wat zij er van vinden. Hieruit kwam, naar voren dat de deelnemers over het algemeen tevreden zijn op de boerderij. Sommigen konden aangeven dat het soms wat druk kan zijn op bepaalde dagen en dat zij met de ene begeleider beter contact hebben dan met de andere begeleider. Dit is ook terug gekoppeld aan het team, om stappen te kunnen ondernemen en worden tijdens werkzaamheden combinaties gemaakt, waarbij de deelnemer zich prettig voelt. Het gemiddelde gegeven cijfer van de terug gekregen formulieren was een 8,2.

### Wat hebben we geleerd:

We hebben dit keer geleerd dat wanneer we formulieren mee geven aan de deelnemers, er minder controle is op de response en we hierdoor eigenlijk te weinig informatie hebben terug gekregen. Dit betekent dat we het aankomende jaar deze formulieren kunnen bespreken met de deelnemers tijdens hun begeleidingsuren. Het is hierbij van belang dat een deelnemer zich prettig voelt bij degene met wie hij/zij het formulier invult. Dit zorgt er voor dat zij zich vrijuit kunnen uiten zonder eventueel spanning te voelen of ze iets juist wel of niet moeten zeggen.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

**Bijlagen**

- Tevredenheidsmeting versie 1

**6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

**Conclusie:**

Het blijkt dat er veel tevredenheid is. Er is dan ook een hoog cijfer gegeven. Iedereen mag zichzelf zijn en er is geen druk bij de deelnemers.

Een verbeterpunt is dat het varkenshok nog niet af is. Deelnemers zitten hier op te wachten maar duurt te lang. Ook hebben deelnemers wat moeite met verschillende soorten personeel. Smaak verschil. Hier zijn actiepunten van gemaakt.

**Acties**

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

## 7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

### 7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

### 7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

In de bijlages kunt u lezen wat er per melding is gebeurd en hoe wij dit hebben opgelost. Vanwege de AVG hebben wij besloten, dit niet in het verslag verder te benoemen, maar alleen als document er bij te voegen.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

#### Bijlagen

- 1. Fobo agressie, stoten, knellen, botsen
- 2. Fobo agressie, stoten, knellen, botsen
- 3. Fobo agressie
- 4. Fobo agressie
- 5. Fobo agressie

## 7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

In de bijlages kunt u lezen wat er per melding is gebeurd en hoe wij dit hebben opgelost. Vanwege de AVG hebben wij besloten dit niet in het verslag verder te benoemen, maar alleen als document er bij te voegen.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

### Bijlagen

- 6. Fobo ongewenste intimiteit

## 7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

## 7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De conclusie die we kunnen trekken, is dat we erg gegroeid zijn dit jaar in het deelnemers aantal. Hierdoor is de kans groter geworden, dat er wrijving onder de deelnemers ontstaat. Dit kan komen, doordat ze elkaar niet begrijpen of dat hun karakter botst met elkaar. Daarnaast hebben we gemerkt dat er bij aanmelding niet altijd duidelijk is of er eventueel agressie aanwezig is bij een deelnemer. Dit kan doordat dit niet wordt benoemd tijdens het intake gesprek of doordat dit op dat moment nog niet bekend is bij de deelnemer. Dit kan later aanwezig zijn door gedragsverandering. Daarnaast wordt er voor iedere nieuwe deelnemer een RIE ingevuld door ouders/verwanten.

We merken ook dat de deelnemers die 10 jaar geleden kwamen in het vrijwillige zorg worden begeleid en de deelnemers met meer hulpvragen meer op leerboerderijen komen. Er is dus een verschuiving ontstaan. Dit heeft deels met bezuinigingen te maken. Daarbij is er een landelijke trend dat zorg later wordt opgestart en er meer kinderen zijn met trauma's. Dit vraagt extensievere begeleiding van de begeleiders. Ook zij moeten beschermd worden.

Doordat we in het verleden weinig tot geen agressie hadden, was dit geheel nieuw voor ons. Hierdoor was het even zoeken naar de juiste oplossing en handelingen. Dit werd onder ons team uitgebreid besproken tijdens intervisie avonden. Ook is er iemand langs geweest om de begeleiders te trainen op agressie. Hoe te handelen bij fysieke agressie. Daarnaast hebben we het volgende opgestart.

We werken daarom sinds kort met een gele, oranje en rode kaart. Wanneer iemand zich agressief gedraagt fysiek of verbaal wordt hier een waarschuwing voor gegeven en volgen er gesprekken. Wanneer er gemerkt wordt dat hierin geen verandering komt, wordt er een gele

kaart in gezet, dan moet hij/zij een presentje aanbieden aan degene waarbij hij/zij zich heeft misdragen, oranje kaart betekend een week schorsing en wanneer het daadwerkelijke gedrag nog steeds aan houdt, hebben we een rode kaart, dit betekend dat hij/zij niet meer welkom is. Deze zijn een jaar geldig, wanneer hij/zij zich een jaar goed heeft gedragen vervalt de laatst gehaalde kaart.

Ook merken wij dat de zorgbehoefte meer zijn bij onze doelgroep. Dit proberen we op te vangen door meer vakkundig personeel, trainingen over deze zorgbehoefte en grenzen stellen in intakes van deelnemers maar ook in aannemen van stagiaires/personeel. Deze actiepunten zijn al verwerkt in eerdere hoofdstukken.

Sinds 2023 gaan we incidenten delen met gemeentes/ voogden en betrokkenen. Dit is een wettelijke eis. Zelf vinden wij dat erg prettig om deze verantwoordelijkheid te delen omdat we het dan gezamenlijk kunnen oplossen. Ook is goed rapporteren belangrijk geworden om dossier vorming te hebben voor MDO overleggen. Dit helpt om de deelnemer helder in kaart te krijgen en 'agressie' voor te kunnen zijn.

Dit jaar gaan we agressie training doen door Diane Verhoef aan het personeel. Ook gaat zij deelnemers begeleiden die hiermee te maken hebben. Het is belangrijk om gemeentes en netwerk hier in te blijven betrekken en de verantwoordelijkheid te delen. Dit zorgt voor zelfontwikkeling bij alle partijen. Ook gaan we de RIE scherp stellen door dit met ouders samen door te nemen.

### **Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 acties opgenomen in de actielijst.

## 8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

#### De RIE word elk jaar geëvalueerd

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022  
**Actie afgerond op:** 30-11-2022 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-08-2022  
**Actie afgerond op:** 10-08-2022 (Afgerond)

#### De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. Aanvullen nav toetsing

**Geplande uitvoerdatum:** 04-08-2022  
**Actie afgerond op:** 03-08-2022 (Afgerond)

#### De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 28-07-2022, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. Praktijktoets

**Geplande uitvoerdatum:** 28-07-2022  
**Actie afgerond op:** 30-07-2022 (Afgerond)

#### Herman Plan van aanpak RIE van zorg evalueren en toevoegen

**Geplande uitvoerdatum:** 21-07-2022  
**Actie afgerond op:** 21-07-2022 (Afgerond)

#### Jace gaat huisregels verminderen en eenvoudiger maken.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022  
**Actie afgerond op:** 22-07-2022 (Afgerond)

**Stel het klachtenreglement op voor Crumelhaeve**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-08-2022  
**Actie afgerond op:** 21-07-2022 (Afgerond)

**Herzie de RI&E en voeg het verslag en het PvA toe aan de werkbeschrijving**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-08-2022  
**Actie afgerond op:** 21-07-2022 (Afgerond)

**Herman voert RIE uit op melkveetak en Zorgtak**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2022  
**Actie afgerond op:** 20-07-2022 (Afgerond)

**Oefening calamiteitenplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022  
**Actie afgerond op:** 20-07-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** gedaan

**Meldcode elk jaar onder de aandacht brengen bij medewerkers**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022  
**Actie afgerond op:** 08-02-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit ins in intervisie onder de aandacht gebracht. Elk jaar weer nodig voor herhaling

**Roelof houdt SKJ bij met indienen wat hij geleerd heeft.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022  
**Actie afgerond op:** 28-04-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** SKJ punten zijn binnen doormiddel van de laatste cursussen van jeugd professional nederland. Vanaf 01-06-23 begint de nieuwe periode (5 jaar) weer om punten te halen

**1x per 3 maand is er een evaluatiegesprek met de vrijwilligers die word ondertekend.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2022  
**Actie afgerond op:** 01-04-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** Is gedaan en ondertekend. In vervolg mailen voor akkoord. Wel toestemmingformulier erbij doen dat medewerker hiervoor akkoord geeft

**Een fysieke bijeenkomst betreft tevredenheidsonderzoek met ouders/deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2022  
**Actie afgerond op:** 01-04-2022 (Afgerond)



**Toelichting:** Is gedaan. Hoog cijfers. In vervolg tips/en tops memo erbij gebruiken om het publiek meer te activeren

#### 1X per jaar is er een evaluatiemoment met de ZZP'ers die ondertekend word

**Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2022

**Actie afgerond op:** 01-04-2022 (Afgerond)

**Toelichting:** We hebben wel gesprekken maar deze heb ik niet laten ondertekenen. Daarin plaats van mails gestuurd van de afspraken.

#### 1X per 3 maanden is er een functioneringsgesprek met de medewerkers die word ondertekend

**Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2022

**Actie afgerond op:** 01-04-2022 (Afgerond)

**Toelichting:** Word gedaan. Waar behoefte aan is vinden deze gesprekken vaker plaats, bijvoorbeeld 1 keer per 2 weken. Voorstel is om niet meer te laten ondertekenen ivm de vele administratie maar te mailen. Als er geen reactie komt binnen 5 werkdagen, is het gesprek akkoord

#### Protocol seksualiteit jaarlijks onder de aandacht bij medewerkers/deelnemers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2022

**Actie afgerond op:** 08-02-2022 (Afgerond)

**Toelichting:** Wij hebben met onze medewerkers om de 6 weken intervisie. het thema zorg en boerderij komen aan bod. We hebben in het thema zorg 'ongewenste handelingen'besproken via een casus. Wel hebben daar de map protocollen erbij gepakt en de formulieren 'voorlichting en omgang m.b.t. seksueel gedrag' en 'procedure omtrent agressie, ongewenste intimiteiten en strafbare handelingen' erbij gepakt. Daarbij is het FOBO formulier er ook mee in genomen en het meldcode huiselijk geweld. Dit is een terugkerend jaarlijkse actie.

#### Inspraakmoment vind fysiek plaats

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2022

**Actie afgerond op:** 24-03-2022 (Afgerond)

**Toelichting:** Deze is gedaan maar dan digitaal. Dit in een combinatie met een voorlichting over de wet zorg en dwang. Mevrouw Rebers, cliëntenvertrouwenspersoon heeft eerst haar verhaal gedaan. Later is ze uit de vergadering gestapt en hebben wij de inspraak gedaan. Erg leuk en laagdrempelig. Ook hebben wij evaluatie formulier opgestuurd na ouders/zorgers/cliënten. We kregen ongeveer 30% respons. Met de cliënten begeleiden wij omdat de meesten hulp hebben. Dit is 100% documenten worden toegevoegd in dossiers.

#### Roelof gaat in gesprek met gemeentes betreft zorgaanbod

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2022

**Actie afgerond op:** 06-06-2022 (Afgerond)

**Toelichting:** Gesprek gehad met mevrouw Tromp en mevrouw Baan van de gemeente Hellendoorn. Ons visie uitgelegd en een rondleiding gegeven.

**Crumelhaeve is meer zichtbaar via sociale media zoals Facebook en Instagram.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2022  
**Actie afgerond op:** 18-06-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** Deze behaald. De vernieuwde site is + film van Crumelhaeve is op de ouderbijeenkomst 18 juni gepubliceerd. Herman houdt sociale media nu bij zoals fb. Wel terugkerend thema om dit actueel te houden.

**VOG aanvragen Sherley** vog

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022  
**Actie afgerond op:** 29-01-2022 (Afgerond)

**VOG aanvragen Diane** vog

**Geplande uitvoerdatum:** 04-02-2022  
**Actie afgerond op:** 30-03-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** Papieren versie nog in de map. Kopie wel in de map gedaan.

**VOG aanvragen Roelof** vog

**Geplande uitvoerdatum:** 02-06-2022  
**Actie afgerond op:** 26-01-2022 (Afgerond)

**VOG aanvragen Herman Kleinjan** vog

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022  
**Actie afgerond op:** 09-02-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** 09-02-22

**De website van Crumelhaeve is online**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2022  
**Actie afgerond op:** 01-07-2022 (Afgerond)

**mevrouw Rebers geeft informatie aan ouders/deelnemers betreft wet dwang en zorg aan ouders/medewerkerds**

**Geplande uitvoerdatum:** 24-03-2022  
**Actie afgerond op:** 29-03-2022 (Afgerond)

**Roelof doen BHV cursus**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2022  
**Actie afgerond op:** 08-03-2022 (Afgerond)

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 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:** 31-03-2022

**Actie afgerond op:** 29-03-2022 (Afgerond)

**Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022

**Actie afgerond op:** 15-02-2022 (Afgerond)

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

**2x per jaar is er een tevredenheidsonderzoek bij alle deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022

**Herman voert RIE uit op melkveetak en Zorgtak**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2023

**Herman Plan van aanpak RIE van melkveebedrijf evalueren en toevoegen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2023

**Herman Plan van aanpak RIE van zorg evalueren en toevoegen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2023

**FOBO formulieren worden gedeeld met consultants en/of betrokkenen mede vanwege de wettelijke eis die hier aan gesteld is.**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-02-2023

**Voerrobot is geïnstalleerd en in gebruik**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023

**Inspraakmoment vind fysiek plaats**

Geplande uitvoerdatum: 24-03-2023

**Crumelhaeve is zichtbaar via sociale media zoals Facebook en Instagram.**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**Protocol seksualiteit jaarlijks onder de aandacht bij medewerkers/deelnemers**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**1X per 3 maanden is er een functioneringsgesprek met de medewerkers die gemaïld voor akkoord bevestiging.**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**1X per jaar is er een evaluatiemoment met de ZZP'ers .De notities hiervan worden gemaïld ter akkoord bevestiging.**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**Een fysieke bijeenkomst betreft tevredenheidsonderzoek met ouders/deelnemers met tips/en tops erbij te doen.**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**1x per 3 maand is er een evaluatiegesprek met de vrijwilligers die word gemaïld voor akkoord**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**Meldcode elk jaar onder de aandacht brengen bij medewerkers**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**Er is een duidelijke selectie welke stagiaires hier veilig hun werk kunnen doen vanwege welzijnsnormen en arbeidsplezier**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**Marjan maakt de opleiding paardencoaching af**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

**Iedere medewerker kijkt voordat hij met de deelnemer werk in het rapportagesysteem hoe het de vorige keer is gegaan.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2023

**Met deelnemers wordt zoveel mogelijk rekening gehouden wie de begeleider is waarmee een klik is**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2023

**2e Inspraakmoment plannen Verplichting 4x per jaar**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-06-2023

**Oefening calamiteitenplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2023

**Roelof gaat zich verder oriënteren waar hij zich in wil verdiepen met trainigen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-07-2023

**We blijven zichtbaar in de sociale media**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2023

**Het netwerk van ons deelnemers betrekken we meer in ons proces doormiddel de praktische werkzaamheden (visie) te laten zien**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2023

**We kunnen elkaar aanspreken als collega's om elkaar functioneren**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2023

**Crumelhaeve heeft een BBL stagaire in dienst**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-08-2023

**Ouders inlichten doormiddel van voorlichting en een nieuwsbrief over het sociale verkeer van deelnemers onderling**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2023

**Diane Verhoef gaat het personeel een agressie training geven**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2023

**Crumelhaeve verzorgt een training aan medewerker betreft agressie van deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-10-2023

**Roelof houdt SKJ bij met indienen wat hij geleerd heeft.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**Medewerkers/ stagiaires. ZZP'ers en vrijwilligers krijgen een toestemming online formulier opslaan functioneringsgesprekken/inspraakgesprekken**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**Het varkenshok word in 2023 afgemaakt door Herman**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**Er is nou contact met de gemeente over de sociale digitalisering.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**RIE worden samen met ouders en het netwerk afgenomen bij de intake**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**Diane Verhoef gaat één op één therapie geven aan deelnemers met agressie regulatie problematiek**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023

**VOG aanvragen Herman Kleinjan** vog

**Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2024

**VOG aanvragen Daan** vog

**Geplande uitvoerdatum:** 05-01-2024

**Jace VOG aanvragen**

Geplande uitvoerdatum: 18-01-2024

**VOG aanvragen Sherley** vog

Geplande uitvoerdatum: 22-01-2024

**Lyset VOG aanvragen**

Geplande uitvoerdatum: 22-01-2024

**VOG aanvragen Judith** vog

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024

**VOG aanvragen Roelof** vog

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2024

**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

**VOG aanvragen Diane** vog

Geplande uitvoerdatum: 23-03-2024

**Aanbesteding doen in juli 2024 bij Samen14**

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

**Marjan VOG aanvragen**

Geplande uitvoerdatum: 09-12-2024

**VOG aanvragen Marjan Stapelberg**

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2025

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-06-2025

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-08-2025

**de functioneringsgesprekken (inspraakgesprekken) worden via organogram ingedeeld met de juiste persoon**

**Geplande uitvoerdatum:** 24-03-2023

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

**Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 23-06-2023

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-06-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 7 acties opgenomen in de actielijst.

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

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

De conclusie van de actielijst is dat er best veel geïnvesteerd is in scholing, bijvoorbeeld de SKJ maar ook de scholing na personeel toe. En ook is er geïnvesteerd in het laten zien van Crumelhaeve doormiddel van de social media. Nu is vooral het doel om dit vast te blijven houden. Blijf facebook actueel houden. Herhalen is ook een methode. 7 keer iets hebben gezien en dan pas onthouden mensen het. Crumelhaeve heeft zich goed geoptimaliseerd en na ons mening goed gewerkt aan de leerdoelen. Waar nog wel stappen in gemaakt worden dat het niet alles vanzelf gaat, als doelen zijn behaald. Het vast houden maar ook elkaar aanspreken op verantwoordelijkheden blijft een aandachtspunt. Dit heeft deels te maken met een jong team maar soms ook door de fijne en heel prettige sfeer die er hangt. Men is bang elkaar te kwetsen of dat dit consequenties heeft voor de relaties/ verhoudingen onder elkaar. Het blijft daarom belangrijk elkaar als collega's te zien en hier uitleg over te blijven geven hoe dit werkt in interviews. Hier is nog een actiepunten van gemaakt.

#### Acties

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



## 9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

### 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Voor de komende vijf jaar zitten we te denken aan een eventuele tweede locatie, waar werkzaamheden gedaan kunnen worden, die passend is bij de visie van Crumelhaeve. Zo is er meer ruimte en hebben we nog meer aanbod in de zorg.

Ook zitten we aan het denken om een melkrobot te hebben. Dit scheelt arbeid die we dan meer in de zorg kunnen zetten. Op dit moment laat dit de financiering nog niet toe maar misschien over 5 jaar wel.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstelling 1: Voerrobot in werking (februari 2023)

Doelstelling 2: Roelof gaat verder met inventariseren of Crumelhaeve op een tweede locatie meer zorgaanbod kan bieden (december 2023)

Doelstelling 3: We hebben een varken in ons varkensverblijf.

Doelstelling 4: Een hygiëne straat.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

### 9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

#### Doelstelling 1: De voerrobot is in werking

1. Kapschuur gaat weg (voldaan)
2. Fundering wordt gelegd
3. Herman coördineert de vooruitgang bouw voerrobot

#### Doelstelling 2: Roelof gaat verder met inventariseren of Crumelhaeve op een tweede locatie meer zorgaanbod kan bieden

1. Wat is er voor nodig met vergunningen?
2. Is dit verzekering technisch mogelijk?

3. Wat voor gevolgen heeft dit voor het kwaliteitssysteem?
4. Is het rendabel voor onze doelgroep (doormiddel van een enquete netwerk/deelnemers vragen)
5. Wat levert het op (kosten en baten)

**Doelstelling 3: We hebben een varken in ons varkensverblijf**

1. Het nachtverblijf van de varken is geschuurd en geveerd.
2. Herman plaatst een hek om het verblijf.
3. Er wordt gekeken welk varken passend is bij de boerderij en doelgroep.
4. Varken wordt onder de deelnemers geïntroduceerd.

**Doelstelling 4: We hebben een hygiënestraat**

1. Er wordt onderzocht wat de beste plek is om een hygiënestraat te maken.
2. Er wordt een plan gemaakt om de straat te creëren.
3. Herman organiseert de "bouw" van de straat.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

## Overzicht van bijlagen

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

**7.4**           • 6. Fobo ongewenste intimiteit

**6.5**           • Tevredenheidsmeting versie 1

**6.3**           • Inspraakavond 22-03-2023  
• Kopie inspraakavond

**4.5**           • Functieomschrijving vrijwilliger  
• Vrijwilligersovereenkomst

**4.4**           • Functiebeschrijving stagiaire  
• Stageovereenkomst

**4.3**           • Agenda functioneringsgesprek

**3.2**           • Certificaat Kwaliteitswaarborg Zorgboerderijen 2022

**7.3**           • 1. Fobo agressie, stoten, knellen, botsen  
• 2. Fobo agressie, stoten, knellen, botsen  
• 3. Fobo agressie  
• 4. Fobo agressie  
• 5. Fobo agressie