

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Zorgboerderij De Hooiberg Bladel BV (2716)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Hooiberg (2716)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	12
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	12
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	14
3.3 Algemene conclusies	15
4 Deelnemers en medewerkers	17
4.1 Deelnemers	17
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	19
4.3 Personeel	20
4.4 Stagiairs	22
4.5 Vrijwilligers	24
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	25
5 Scholing en ontwikkeling	26
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	26
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	27
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	28
6 Terugkoppeling van deelnemers	29
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	29
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	30
6.3 Inspraakmomenten	30
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	31
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	31
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	32

7 Meldingen en incidenten	33
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	33
7.2 Medicatie	34
7.3 Agressie	34
7.4 Ongewenste intimiteiten	34
7.5 Strafbare handelingen	34
7.6 Klachten	35
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	36
8 Acties	37
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	37
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	40
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	45
9 Doelstellingen	46
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	46
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	47
9.3 Plan van aanpak	48
Overzicht van bijlagen	49

Kwaliteitsjaarverslag

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 kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag 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 kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij De Hooiberg Bladel BV

Registratienummer: 2716

Latestraat 13, 5534 AM Netersel

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 86872176

Website: <https://www.zorgboerderij-bladel.nl>

Locatiegegevens

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

De Hooiberg

Registratienummer: 2716

Latestraat 13, 5534 AM Netersel

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van klachten
- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Wij geloven dat we als maatschappij weer meer voor elkaar moeten gaan zorgen. Er komen steeds meer mensen met een zorgbehoefte, en steeds minder professionals en de maatschappij wordt steeds individualistischer.

Door een veilige plek te creëren, waar mensen op hun eigen tempo, met elkaar en met professionals kunnen werken aan herstel kunnen we hier aan bijdragen.

De indicatievrije aanpak van De Hooiberg is geboren uit een diepgeworteld ideaal: zorgkosten beheersbaar houden, door als maatschappij weer voor elkaar te zorgen. We zien vaak dat mensen die verder zijn in hun herstel graag iets 'goeds' willen doen voor de mensen die na hun komen. Dit warme lotgenotencontact versterkt iedereen die erbij betrokken is.

Vanuit deze indicatie vrije aanpak kunnen mensen ook sneller en eenvoudiger hulp vinden, zonder de barrières van indicaties of lange wachttijden. Dit verlaagt niet alleen de drempel om hulp te vragen bij psychische klachten, maar helpt ook om intensieve zorg te voorkomen en de zorgkosten in de toekomst binnen handbereik te houden.

Ons indicatievrije aanbod:

- **Dagbesteding:** Herstelgericht werken in een veilige omgeving, zonder indicatie. We kijken daarbij systemisch en naar de hele mens en niet alleen naar het probleem of de ziekte.
- **Hersteltrainingen:** Gratis trainingen, lotgenotencontact tot gestructureerde cursussen die alle maal gericht zijn op herstel.
- **Respijthuis:** Tijdelijke opvang om een crisis te voorkomen en het steun systeem te ontlasten. Door deze logeermogelijkheid te creëren willen we het concept van het vroegere rusthuis terugbrengen in De Kempen.

Wij geloven in het Herstel van mensen. Het hebben van een veilige herstelplek is hierbij essentieel. De Hooiberg wil zo'n plek zijn. Een diagnosevrije omgeving, waar deelnemers samen met lotgenoten, ervaringsdeskundigen en zorgprofessionals werken aan hun herstel vanuit hun eigen kracht en op hun eigen manier. Iedereen kan, na een intake, aansluiten bij wat hij of zij denkt nodig te hebben om te herstellen. Daardoor ligt de regie weer bij de deelnemer zelf. Wij geloven dat we zo, samen, kunnen zorgen voor duurzaam herstel en een samenleving waarin we weer klaarstaan voor elkaar.

2.2 Zorgboerderij in beeld

Al 20 jaar biedt Zorgboerderij de Hooiberg herstelondersteunende zorg aan mensen vanaf 18 jaar, die laagdrempelige en professionele hulp nodig hebben om hun leven weer op de rit te krijgen.

Het is onze missie om mensen die vastlopen in het leven door psychische klachten, een warme en veilige plek te bieden waar ze samen met lotgenoten en professionals kunnen werken aan hun herstel. En dat we om ook in de toekomst een gezonde gemeenschap te hebben, meer voor elkaar moeten gaan zorgen.

Wij geloven dat mensen kunnen herstellen. Herstel betekent niet altijd beter worden, maar kan ook inhouden dat iemand leert omgaan met de situatie zoals deze is. Samen maak je problemen van te groot om mee te leven, weer klein genoeg om te overzien.

Een gelijkwaardige, warmhartige en oprechte basishouding van de begeleider en mededeelnemers is hierbij van groot belang. In dit proces is het essentieel dat je als begeleider de mens achter het gedrag blijft zien, een goede vertrouwensband opbouwt en blijft staan, zelfs wanneer het moeilijk wordt. Bovenal is het belangrijk om vertrouwen te blijven houden in de eigen kracht van de deelnemer.

Hoop, humor en het ontdekken van persoonlijke talenten spelen hierbij een belangrijke rol. Dit doen we door samen praktische problemen aan te pakken én mensen weer terug in contact te brengen met hun kern. Door onszelf eerst open te stellen, creëren we een gelijkwaardige en oprechte vertrouwensband van mens tot mens. Samen verkennen we wie iemand is, waarbij we zowel de mooie als de minder mooie kanten ontdekken en beide kanten leren waarderen.

De methode die we hiervoor inzetten is gestoeld op een systemische, holistische en herstel ondersteunde visie en onze doelgroep zijn mensen uit De Kempen, vanaf 18 jaar, die psychisch vastlopen in het leven én willen werken aan hun herstel.

Kernwaarden:

Er zijn binnen De Hooiberg een aantal waarden die we heel erg belangrijk vinden, en die we als leidraad gebruiken in onze aanpak.

Veiligheid: Bij De Hooiberg betekent veiligheid dat je in een veilige vertrouwde omgeving kunt werken aan je herstel. Het gaat om een veilige plek, een hechte groep, emotionele veiligheid en een begeleider bij wie je je veilig genoeg voelt om naar binnen te kijken en te ontdekken wat er echt speelt. Een begeleider die zonder oordeel naast je staat, zodat je de ruimte voelt om jezelf te zijn en te groeien.

Gelijkwaardig: Bij De Hooiberg betekent gelijkwaardigheid dat de deelnemer zelf de regie heeft over zijn of haar herstel en verantwoordelijk is voor de stappen die daarin gezet worden. De begeleider staat niet boven de deelnemer, maar juist naast hem of haar, als een steun.

We zien de deelnemer als de expert van zijn of haar eigen leven. Onze begeleiders geven geen kant en klaar antwoord, maar luisteren en stellen de juiste vragen, zodat de deelnemer zelf tot inzicht of een volgende stap kan komen. Door ook iets van zichzelf te laten zien, ontstaat er een echte, warme band waarin vertrouwen centraal staat. Zo kunnen deelnemers hun eigen kracht en talenten opnieuw ontdekken en ook de minder mooie kanten leren omarmen. Hierdoor verstevigd het zelfbeeld.

Vakkundig: Onze zorg is niet alleen warm en oprecht, maar ook deskundig, zodat herstel écht mogelijk wordt, ook bij zware psychiatrische problematiek. We werken met ervaren en goed opgeleide begeleiders die zowel de theoretische kennis als de nodige praktijkervaring hebben. Dit stelt hen in staat om op een veilige en effectieve manier te ondersteunen en precies die vragen te stellen die groei en inzicht bevorderen. Samen met ervaringsdeskundigen zorgen we ervoor dat we dicht bij onze missie blijven: mensen helpen om stap voor stap hun eigen weg naar herstel te vinden.

Laagdrempelig: Bij De Hooiberg willen we de drempel om te komen zo laag mogelijk maken, zodat iedereen, ook op minder goede dagen, de moed heeft om te komen. We verwelkomen nieuwe deelnemers bij de poort; er is geen indicatie nodig en mensen zijn de hele dag door welkom. We bieden een breed scala aan activiteiten aan, altijd vanuit ons motto: 'niets moet en bijna alles mag'. Je bent vrij om mee te helpen om de boerderij een fijne plek te maken, maar als je gewoon wilt komen om even te praten en een kop koffie te drinken, is dat ook helemaal goed. Deze benadering creëert een veilige en gelijkwaardige sfeer waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt, ongeacht hun situatie.

Oprecht betrokken: Bij De Hooiberg is oprechte betrokkenheid een belangrijke kernwaarde. Dit betekent dat onze medewerkers niet alleen professioneel zijn, maar ook echt geïnteresseerd in de mensen die zij begeleiden. Zij nemen de tijd om te luisteren en te begrijpen wat er speelt in het leven van de deelnemers. Deze oprechte betrokkenheid creëert een vertrouwensband waarin deelnemers zich veilig en gezien voelen.

Onze medewerkers benaderen iedereen met empathie en respect, en zij hebben de juiste basishouding om een warme, ondersteunende omgeving te bieden. Dit stelt hen in staat om de unieke behoeften van elke deelnemer te herkennen en hen op maat te ondersteunen in hun herstelproces. Het is deze authentieke verbinding die bijdraagt aan een positieve en veilige sfeer waarin groei en ontwikkeling mogelijk zijn.

Warmhartig: Bij De Hooiberg staat warmhartigheid centraal in alles wat we doen. Dit uit zich niet alleen in de manier waarop we contact maken met deelnemers, maar ook in ons warme ontvangst, het gezellig samen genieten van een verse warme maaltijd en het aandachtige afscheid. Onze locatie zelf is ontworpen om een gevoel van gezelligheid, geborgenheid en veiligheid te bieden, zodat iedereen zich welkom voelt.

Deze warme benadering zorgt ervoor dat deelnemers in een liefdevolle omgeving kunnen werken aan hun herstel. We willen dat iedereen zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelt. Door aandacht te besteden aan persoonlijke verbindingen en empathie te tonen, creëren we een sfeer waarin deelnemers zich vrij voelen om hun verhaal te delen en stappen te zetten in hun herstelproces. Het is onze missie om een plek te zijn waar warmte en zorg hand in hand gaan, zodat iedereen de kans krijgt om te groeien.

Openheid: Bij De Hooiberg is openheid een belangrijke waarde. Onze begeleiders durven te benoemen wat ze zien en houden soms een confronterende spiegel voor, zelfs als het om dingen gaat die pijnlijk zijn om aan te kijken. We vinden het belangrijk om eerlijk te zijn, ook als dat in eerste instantie voor weerstand zorgt. Daar help je mensen het meest mee.

In een warme en veilige omgeving creëren we ruimte voor openhartige gesprekken, lotgenotencontact. Deelnemers kunnen samen praten over wat hen bezighoudt, en humor en hoop helpen ervoor te zorgen dat het niet te zwaar wordt. Op deze manier werken we samen aan herstel en groei, met alle eerlijkheid en oprechtheid die daarbij horen.

Voor wie we er zijn

We zijn er voor mensen uit De Kempen, vanaf 18 jaar, die vastlopen in het leven met psychische klachten en willen werken aan hun herstel.

We ondersteunen ze daarbij vanuit de Hooibergvisie:

- **holistisch** (je kijkt naar de hele mens en niet alleen naar de kwetsbaarheid of het 'probleem')
- **herstelgericht** (de deelnemer heeft zelf de regie en wordt gevolgd in zijn/haar proces)
- **systemisch** (wat is jouw plek binnen de groep waar je deel van uitmaakt).

Onze kijk op psychische klachten:

De ervaringen in ons leven vormen de basis voor wie we geloven dat we zijn, hoe we andere mensen zien en vertrouwen, en hoe we onze plek in de wereld ervaren. Wanneer mensen psychische klachten hebben, ligt de focus vaak op wat er niet goed gaat in het hoofd. Veel hulp richt zich op symptoombestrijding, terwijl de oorsprong van de problemen vaak ook in de context ligt: de leefomgeving, de hechting en soms traumatische ervaringen uit het verleden.

Je 'ware ik' wordt niet gevormd door de nare dingen die je zijn overkomen, maar je kern kan wel vervormd raken door hoe je daarna met deze ervaringen omgaat.

Als je intense pijn ervaart (dit kan psychisch of fysiek zijn) dan heeft een mens, en zeker een kind, maar weinig mogelijkheden om effectief met die pijn om te gaan. Zeker als die pijn veroorzaakt wordt door degene die eigenlijk voor ze hoort te zorgen. Mensen koppelen zich dan los van zichzelf; van hun ware kern en lichaam. Wat er op zo'n moment met de persoon gebeurt is zo overweldigend, dat men zich moet distantieëren om het aan te kunnen; om te kunnen overleven.

Trauma betekent in de basis dat men de verbinding met zichzelf is kwijtgeraakt omdat het simpelweg te pijnlijk is om jezelf te zijn.

'De vraag bij bijvoorbeeld verslaving is dan ook niet waarom de verslaving, maar waarom de pijn'

Wanneer iemand na een trauma weer in contact met zichzelf probeert te komen, kan de overweldigende pijn terugkomen, waardoor de afstand tot zichzelf weer toeneemt. Dit is problematisch, want wanneer je jezelf loskoppelt van je lichaam en gevoelens, raak je jezelf kwijt. Mensen die niet meer in verbinding staan met zichzelf vertonen vaak vreemd gedrag. Hun alarmknop staat constant aan, wat leidt tot overbelasting van het zenuwstelsel en spanningen. Ze hebben moeite om verbinding te maken met anderen, waardoor ze zich terugtrekken of anderen wegduwen bij kwetsende situaties. Hierdoor negeren ze hun onderbuikgevoelens, wat hen in gevaarlijke situaties kan brengen. Dit kan leiden tot roekeloos gedrag, angst, en het zoeken naar intimiteit zonder echte verbinding.

Dit kan resulteren in een levenslange cyclus waarin mensen niet meer weten hoe ze met hun emoties om moeten gaan en steeds meer geïsoleerd raken. Omdat ze niet in contact staan met zichzelf, doen ze dingen waar ze later spijt van hebben of waar anderen hen om veroordelen. Dit verergert de psychische klachten. De enige manier om te herstellen is weer in contact komen met jezelf. Maar hoe doe je dat?

"Door als begeleider dicht naast de deelnemer te staan, als mens, en jezelf kwetsbaar op te stellen, ontstaat er een vertrouwensband. Je opent als begeleider eerst je eigen hart. In deze veilige verbinding durven deelnemers steeds een beetje meer bij zichzelf naar binnen te kijken. Dit proces gaat vaak gepaard met een pijnlijke dynamiek van aantrekken en afstoten. Wanneer je als begeleider dan blijft staan, je grenzen aangeeft en vertelt wat het wegduwen (wat soms op een aanvallende manier gebeurt) met je doet, maar tegelijkertijd blijft staan, wordt de vertrouwensband in dit proces juist versterkt. Het is juist deze verbondenheid die hen in staat stelt zich veilig genoeg te voelen om naar binnen te kijken. Zo komen ze langzaam weer in contact met zichzelf, ontdekken ze zowel de mooie als de minder mooie delen van wie ze zijn, en leren ze deze te omarmen. Waardoor het zelfbeeld en het zelfvertrouwen versterkt."

Het vinden van zingeving, je plek in de maatschappij en er weer bij horen, maar ook stabiliteit in de basislevensbehoeften zijn hier de eerste stappen richting herstel. De sociale en maatschappelijke component zijn op dat moment van groot belang, en dat hoeft niet altijd vanuit geïndiceerde zorg te gebeuren. Maar het moet wel op een veilige manier.

De Hooiberg wil een plek zijn die dit mogelijk maakt.

Hooiberg Herstelvisie:

We werken systemisch en herstelgericht vanuit een holistische-mens visie:

Methoden herstelgericht werken De herstel ondersteunende zorg die de Zorgboerderij biedt, helpt mensen met complexe psychiatrische problematiek om te herstellen. Herstel betekent hier geen genezing, maar weer zelf de regie over het eigen leven voeren. De problemen zijn bij aanvang vaak zo groot dat het niet meer te overzien is, het is fijn om te zien als de problemen meer naar de achtergrond gaan en klein genoeg worden om mee te leven.

Mensen met een psychiatrisch ziektebeeld zitten vaak vast in de manier waarop ze naar zichzelf kijken en hoe de omgeving (instanties, vrienden, familie, burens) hen ziet. Sommigen denken: "Eens een cliënt*, altijd een cliënt*". Maar uiteraard zijn zij meer dan dat. Naast cliënt* zijn ze ook moeder/vader, werknemer, zus/broer, burens enz. In de eerste plaats zijn het mensen met een hart, kwaliteiten en talenten.

Herstelgericht werken is een methode om mensen met psychiatrische aandoeningen op een positieve manier naar zichzelf te laten kijken, zodat de kwaliteiten en talenten weer zichtbaar worden. Het is daarbij cruciaal om als begeleider een rotsvast vertrouwen te blijven houden in de kracht van de deelnemer om zelf te kunnen herstellen.

Door het gezonde stuk aan te spreken komt er ruimte voor het aangaan van rollen buiten het patiënt* zijn. Dat kunnen oude rollen of nieuwe rollen zijn. De meeste van onze mensen hebben voor ze vastliepen een volwaardig leven gehad. Als mensen voor het eerst bij de Hooiberg komen, is dat vaak na een periode waarin ze langdurig thuis zijn geweest, en veel oude rollen zoals collega, vader, zoon, broer etc niet meer vervullen. Vaak hebben ze het vertrouwen in zichzelf en in de ander verloren en sluiten ze zich als het ware af van het leven zodat ze geen emoties meer hoeven te voelen.

Ze merken na verloop van tijd vaak dat ze het wel missen om zinvolle dingen in hun leven te doen, als je niks nuttigs of plezierigs te doen hebt en je bent veel alleen thuis, dan komt de focus al snel te liggen op wat er niet goed gaat, op het ziek zijn, ze verliezen de zin in het leven en ze komen in een negatieve spiraal. Bij de Hooiberg focussen we op het gezonde stuk en gaan we samen werken om weer in een positieve spiraal te komen.

**de termen client en patiënt zijn geen normale termen voor ons. Wij spreken van deelnemers*

Veiligheid

Als je voor het eerst de stap maakt om naar een dagbesteding te gaan dan is dat heel erg spannend, mensen hebben vaak al veel meegemaakt en reageren soms ook anders dan anderen waardoor ze het gevoel hebben dat ze bij 'normale clubjes' buiten de groep vallen en daardoor veel alleen thuis zijn. Vaak voelen ze zich niet welkom, onzeker, onveilig of angstig. Hierdoor wordt de drempel om te participeren in de maatschappij steeds hoger, een negatieve spiraal zou je kunnen zeggen.

De eerste keer dat een deelnemer naar de zorgboerderij komt, worden ze opgewacht bij de poort door een deelnemer die de nieuweling verwelkomt, zodat ze warm ontvangen worden. Eenmaal binnen bij een kop koffie of thee vertellen mensen dan vaak dat ze het zo spannend vonden, en dat het gelukkig mee viel en dat ze zich welkom voelen. Hier besteden we veel aandacht aan, alle vrijwilligers en begeleiders zijn erop getraind dat ze een nieuwe bezoeker warm verwelkomen. Het boerderij gevoel, de dieren, en de landelijke (wat rommelige) uitstraling helpen daarbij. Als we weten dat mensen al langere tijd niet onder de mensen zijn, beginnen we het bezoek met een rondleiding over het erf. Op die manier kunnen ze eerst kennis maken met de dieren, dat voelt vaak veiliger als bij een groep mensen. De sfeer van de boerderij, het is er wat rommelig, gezellig en gemoedelijk, draagt eraan bij om je snel op je gemak te voelen. Juist dat gewone, huiselijke, zorgt er na een tijdje ook voor dat mensen er geborgenheid ervaren.

Mensen met een onveilige hechting kunnen vaak wel kortdurend de verbinding met de ander aan gaan, maar als het te dichtbij komt 'duwen' ze de ander ook weer weg. De dynamiek van aantrekken en afstoten. Binnen de zorgboerderij zijn we erop gericht om juist wel in contact te blijven. 'Niemand komt bij ons voor z'n zweetvoeten' is een veelgehoorde uitdrukking, iedereen heeft het nodige mee gemaakt, en vaak hebben ze daardoor moeite met vertrouwen en emoties komen veel harder binnen en triggeren allerlei oude coping mechanisme waarmee ze mensen van zich af duwen. Door als begeleider te blijven staan en heel bewust de mensen achter de problematiek te blijven zien en deelnemers onderling bewust te maken dat de ander dit gedrag ook alleen maar laat zien door de dingen die diegene mee heeft gemaakt, lukt het om in verbinding te blijven. Het is voor veel mensen fijn om echt weer ergens bij te horen.

Laagdrempeligheid

We werken daarnaast volgens het motto "niets moet en bijna alles mag" daardoor durven ze ook te komen als ze geen energie hebben om mee te werken. Hierdoor verdwijnt ook de angst dat er iets verwacht wordt wat ze eigenlijk nog niet waar kunnen maken.

We koken elke dag een gezonde warme maaltijd, wat voor sommige mensen net dat zetje kan geven om toch te komen. Mensen kunnen op die manier 5x per week een verse soep en maaltijd eten. Dat is voor veel bezoekers al een fijne en gezonde basis. Op slechte dagen blijven sommige mensen het liefst thuis. Ze worden dan gebeld door hun vaste begeleider, om even af te stemmen hoe het gaat. En ook om te kijken of ze toch verleid kunnen worden om eventjes te komen, al is het maar voor een uurtje. Even je hart luchten, of een luchtig gesprekje. Door het lotgenoten contact, het groepsgevoel, en de wetenschap dat er *niks moet*, zien we dat de drempel voor veel mensen laag genoeg is, om zelfs op een slecht dag toch even komen. Vaak gaan de deelnemers daarna met een veel beter gevoel naar huis dan dat ze kwamen. Zo doorbreken we de negatieve spiraal.

Gelijkwaardigheid

Door gelijkwaardig en als mens naast de deelnemer te staan ontstaat er een vertrouwensband. Dit doen we bij De Hooiberg door oprechte aandacht te geven, bijvoorbeeld door (als je er als mens tijd voor hebt) ook buiten openingstijden te reageren op een appje van een deelnemer, maar ook door het eerlijk aan te geven als je er even geen tijd voor hebt. Een goede basishouding van de begeleiders is van groot belang bij het opbouwen van een vertrouwensband. Een herstelbegeleider stelt zich gelijkwaardig op en is oprecht betrokken, maar kan ook een confronterende spiegel voorhouden als dat nodig is. Ze zetten hun professionaliteit in door het stellen van de juiste vraag in plaats van antwoord te geven. Maar bovenal blijft de begeleider onvoorwaardelijk vertrouwen op de eigen kracht van de deelnemer.

Daarnaast gaan we op zoek naar waar we als mens gelijk zijn, de deelnemer heeft misschien meer mee gemaakt in zijn leven, of is nog bezig met het opbouwen van zijn leven, maar als mens zijn we even veel waard. Vanuit deze veilige band oefenen onze deelnemers in het opnieuw aangaan van verbinding met een ander. Onder onze begeleiders is ongeveer 40% ervaringsdeskundig, dit werkt heel mooi omdat iemand die zelf in een vergelijkbare situatie heeft gezeten, precies weet hoe moeilijk of eng het is om toch uit bed te komen. En ze kunnen als geen ander toekomstperspectief en hoop bieden, veel van onze deelnemers durven niet meer te hopen op een betere toekomst. Er is een kans dat alles weer goed komt, de ervaringsdeskundige begeleider is hier het levende bewijs van. Op de dagbesteding richten we ons in de begeleiding op het gezonde stuk zonder de psychische kwetsbaarheid uit het oog te verliezen. Immers... wat je aandacht geeft groeit. Samen gaan we op zoek naar de talenten van de deelnemer zonder daarbij druk te zetten. De eerste tijd dat de mensen komen is 'het er zijn' vaak al genoeg. Als ze een beetje gewend zijn gaan we samen met een begeleider of vrijwilliger onderzoeken welke activiteiten ze leuk vinden om te doen. Mensen kunnen bij de dieren, in de bouw bij de hobbyclub of in de tuin werken en ondertussen praten met een begeleider, of ze kunnen binnen bij de hobbyclub iets meedoen (haken, schilderen, diamondpainting etc.) of koffiedrinken en een praatje maken. Of mee doen met de hersteltrainingen. Hier kunnen deelnemers zelf actief aan de gang met hun herstelproces, zo zijn er trainingen over omgaan met angsten, over 'leren grenzen stellen' en algemene hersteltrainingen. De deelnemers hebben ook een stem in het aannameproces van nieuwe medewerkers. Zij voeren een van de sollicitatiegesprekken samen met een begeleider, en kunnen dan een *go* of *no go* geven voor een kandidaat. Zo weten we zeker dat we alleen begeleiders in dienst hebben die de deelnemers fijn vinden.

Wederkerigheid

Na verloop van tijd zien we vaak dat er wat meer rust in het leven van de deelnemer ontstaat. Als dit punt bereikt is en er vanuit de gelijkwaardige relatie een vertrouwensband is ontstaan, dan komt er bij de deelnemer ruimte om de verbinding aan te gaan met de Hooiberg en haar begeleiders. Ze ervaren wederkerigheid, dit is een belangrijk punt in het herstelproces. Vaak voelt de deelnemer op dit punt heel sterk de behoefte om een steentje bij te dragen aan het geheel. Bijvoorbeeld door te helpen in de keuken, de tuin en schuur bij de dieren. Of door met de zorgboer mee te gaan om eten voor de voedselbank op te halen bij verschillende winkels en boeren. De maatschappelijke rol verandert daardoor: van hulpvrager naar hulpgever. En dat voelt zoveel beter; je krijgt waardering voor wat je doet.

Mensen ervaren zingeving en verstevigen zo hun plaats in de maatschappij. Als iemand het gevoel heeft langs de maatschappij af te leven, nergens echt bij hoort, of nagekeken wordt op straat, dan voelen ze niet snel de behoefte om te participeren in de maatschappij.

Vanuit de Hooiberg gaan onze deelnemers regelmatig met de zorgboer langs bij winkeliers, boeren etc om eten voor de voedselbank op te halen. De deelnemers ontmoeten dan vanuit hun rol als helper voor de voedselbank nieuwe mensen. Wanneer ze die mensen later in het dorp tegen komen, dan voelt dat heel anders. Dan worden ze weer vriendelijk begroet, worden ze herkend vanuit een positieve associatie. Dat helpt om je weer onderdeel te voelen van de maatschappij, erbij te horen en ergens je steentje aan bij te dragen. Je betekent iets voor anderen en je doet ertoe. Je voelt je weer waardevol. Het is van groot belang dat begeleiders dit punt, van willen bijdragen, herkennen en er ook op anticiperen. Je leven wordt langzaam weer gevuld, waardoor de kwetsbaarheid of ziekte minder ruimte inneemt.

Groei

Door bij te dragen en daar waardering voor te krijgen, durven mensen weer in contact te komen met zichzelf. Door succeservaringen krijgt de deelnemer weer hoop en langzamerhand groeit het zelfvertrouwen. Dit zorgt voor persoonlijke groei en maakt het nog veiliger en wordt de band met de Hooiberg nog gelijkwaardiger, waardoor de wederkerigheid, waardering en groei toe neemt. Zo werken we binnen De Hooiberg samen aan het herstel van onze mensen. De inzet van waardering en humor en het bieden van hoop en toekomstperspectief helpen hierbij.

Het is van belang dat mensen die uitstromen ook net zo warm begeleid worden naar het volgende hoofdstuk uit hun leven. Daarom willen we elke deelnemer een persoonlijk cadeau geven, bijvoorbeeld een armband met 'trots op jou' en de initialen gegraveerd.

Daarnaast maken we een persoonlijke kaart vanuit de begeleiding, en voor de mensen die bij de dagbesteding komen maken we ook een cadeau met de deelnemers samen, zoals een poster met daarop hoe wij ze zien. Alle oud deelnemers blijven welkom bij de zorgboerderij, als ze het even nodig hebben of fijn vinden om even terug te komen. Elke jaar met oudjaar bakken we oliebollen, die eten we bij een kampvuur. Hiervoor worden alle oud deelnemers uitgenodigd. Op die manier is ook uitstroom laagdrempelig en warmhartig.

Producten:

Deze aanpak passen we toe vanuit de volgende producten:

- Indicatie vrije dagbesteding
- Indicatie vrije hersteltrainingen
- Indicatie vrije logeerplekken
- Ambulante begeleiding
- Beschermdwonen in de thuissituatie, met 24 uurs crisisdienst
- Paardencoaching
- Familieopstellingen



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

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.

Terugblik op 2024 bij Zorgboerderij De Hooiberg: Herstel, Verbinding en Groei

2024 was weer een jaar vol herstel, verbinding en mooie nieuwe stappen. Samen met onze deelnemers, medewerkers, vrijwilligers en stagiaires hebben we dit jaar veel mooie dingen neergezet. We hebben verhalen gedeeld, talenten ontdekt, en met elkaar gewerkt aan een omgeving waarin herstel centraal staat. Hier volgt een terugblik op de hoogtepunten van het jaar.

1. Antistigmatisering: Herstelverhalen en Verbinding

In maart organiseerden we een bijzondere cabaretavond voor de buurt. Het was een groot succes! We hebben met 300 mensen genoten van een avond waarin herstel centraal stond. Leon van der Zanden, bekend acteur, was aanwezig en gaf samen met een van onze deelnemers een geweldige cabaretshow. Deze deelnemer speelde voor het eerst muziek en cabaret, en de verhalen die zij deelde over haar eigen herstel waren echt indrukwekkend. Het was een avond van lachen, maar vooral van eerlijkheid en verbinding, waarin stigma's werden doorbroken en we samen kracht putten uit het herstel.

In mei was er *Hooiberg has got talent*, een evenement waar een groep deelnemers hun talenten liet zien in een grote concertzaal. Het was een hele verbindende ervaring, waarbij de deelnemers hun persoonlijke herstelverhalen op het podium deelden. Dit was niet zomaar een optreden; het was een moment van kwetsbaarheid en kracht, waarbij iedereen zijn eigen verhaal op een unieke manier deelde.

In de zomer organiseerden we een feestdag voor de buurt, compleet met frietjes, zelfgemaakt eten, spellen, springkussens en natuurlijk herstelverhalen van onze deelnemers. Het was een fijne dag vol ontmoetingen, en iedereen die kwam, voelde zich welkom en gezien.

2. De Verhuizing: Van Onrust naar Thuis

In juli verhuisden we naar een nieuw gebouw, vlakbij onze oude plek. De verhuizing bracht aanvankelijk wat onrust met zich mee. Het was wennen voor zowel deelnemers als medewerkers. Maar we zijn ontzettend trots op wat we samen hebben bereikt. De ruimte is door de deelnemers zelf gebouwd en ingericht, en het is echt een warme, sfeervolle plek geworden die aanvoelt als thuis. Dit was een proces van veel samenwerken, elkaar steunen en trots zijn op wat we gezamenlijk hebben neergezet.

3. Nieuwe Werkwijze: Ruimte voor Herstel

In juli gingen we van start met onze indicatie-vrije zorg. Dit betekent dat we meer ruimte hebben voor maatwerk in de zorg die we bieden. We begonnen met logeerbedden, hersteltrainingen en dagbesteding zonder indicatie, wat de mogelijkheden voor de deelnemers vergrootte. Het werd al snel duidelijk dat deze nieuwe werkwijze het herstel van onze deelnemers enorm ten goede kwam. Het gaf hen de kans om in hun eigen tempo te herstellen, zonder dat ze vast zaten aan een strikte indicatie.

4. Onrust en Groei na de Verhuizing

In september merkten we dat de veranderingen wat onrust veroorzaakten, vooral tijdens de maandelijkse overleggen. Het werd drukker, en mensen moesten echt even wennen aan de nieuwe situatie. Maar vanaf oktober begon de rust weer terug te keren. De deelnemers gingen zich steeds meer thuis voelen, en we merkten dat ze positief naar de toekomst keken. Het herstel kwam steeds meer op gang, en iedereen vond zijn plek in de nieuwe situatie.

5. Lezingen en Activiteiten voor Antistigmatisering

In oktober hadden we een bijzondere lezing van Pieke, die het boek *Pieken en Dalen* heeft geschreven. De lezing over depressie was een waardevolle bijdrage aan onze antistigmatiseringsactiviteiten. Pieke sprak openhartig over zijn eigen ervaringen, en de deelnemers konden zich daarin herkennen. Dit was wederom een stap in het doorbreken van stigma's en het creëren van meer begrip voor de ervaringen van mensen met psychische klachten.

In november organiseerden we een uitje naar de kerstmarkt in Valkenburg. Het was een geweldige dag vol gezelligheid, waar alle deelnemers samen in een grote bus naar de markt gingen en zich lieten verwennen met lekkers. Het was een mooie gelegenheid om buiten de boerderij te zijn en samen nieuwe herinneringen te maken.

De kerstmarkt in december was een bijzonder moment. De deelnemers deelden hun herstelverhalen met bezoekers vanuit de gedachte *onbekend maakt onbemind*. Door open te zijn over hun eigen ervaringen met herstel, hebben ze bijgedragen aan het doorbreken van stigma's. Het was een moment van verbinding, waarbij bezoekers niet alleen genoten van de sfeer, maar ook echt leerden over wat herstel betekent. Het was een warm en waardevol moment voor iedereen die aanwezig was. Er waren 450 bezoekers gekomen!

December stond verder in het teken van gezelligheid en samenzijn. We vierden Sinterklaas met een echte Sinterklaas die voor iedereen een persoonlijk gedicht en cadeautje had. Het kerstdiner met 90 bezoekers was een prachtige gelegenheid om samen te komen en het jaar in stijl af te sluiten met deelnemers en medewerkers in restaurant De Achterstehoef. Een groepje deelnemers had een *Hooiberg Quiz* georganiseerd, en we kregen een warme kerstspeech van de directeur. Het was een warme, verbindende avond.

6. Focus op Medewerkers: Systemisch Werken

Dit jaar hebben we ook veel aandacht besteed aan de ontwikkeling van ons team. In April heeft Leon van der Zanden ons mee genomen in de wereld van voorkomen, mensen zien hoe je je voelt. Je kunt mensen mee nemen door jezelf een positief gevoel te geven. In september kwam Sietske, directrice van Els van Stijn naar de Hooiberg voor een lezing en een opstelling. En in november organiseerden we een systemische teamdag, verzorgd door *Grow Strong*. Tijdens deze dag gingen we dieper in op systemisch werken, met een bedrijfsopstelling en individuele opstellingen. Dit heeft ons als team geholpen om het herstelgericht werken nog meer in onze visie te verweven. We kijken ernaar uit om in 2025 verder te bouwen op deze aanpak.

7. Verbinden met de Gemeente: Presentaties en Toekomstplannen

In november gaven we een presentatie aan de dorpsraad van Netersel, waarin we onze aanpak en toekomstplannen toelichtten. We hebben actief gewerkt aan het verminderen van stigma's en het vergroten van de naamsbekendheid van de Hooiberg. Deze presentatie was een belangrijke stap in het verbinden van de zorgboerderij met de gemeenschap.

Ook gaven we een presentatie aan alle burgemeesters, wethouders en raadsleden van de Kempen-gemeenten. Het was een waardevolle gelegenheid om onze unieke werkwijze te delen en hen te laten zien hoe we bijdragen aan het herstel van onze deelnemers.

Daarnaast hebben we in augustus een presentatie gehouden voor alle WMO consultants uit de kempengemeenten over onze nieuwe werkwijze, en we hebben in september alle ketenpartners uitgenodigd voor een lunch met presentatie over onze nieuwe werkwijze. Je kunt hierbij denken aan andere zorgaanbieders, politie, maatschappelijkwerkers, cjb, scholen kwartiermakers ed.

8. Vooruitblik naar 2025: Veel Mooie Dingen in het Verschiet

2025 belooft een mooi jaar te worden! In januari starten we met een teamdag over het werken vanuit onze visie, samen met oud-directeur Hans Marechal. In februari ontvangen we de Wissel en de damesvereniging uit Netersel voor een rondleiding en presentatie. Daarnaast geven we een presentatie aan de bibliotheek van Bladel, zodat we onze kennis en ervaring kunnen delen met nog meer mensen.

9. Nieuwe Plannen: Tiny Houses op het Terrein

We zijn ook bezig met het aanvragen van vergunningen voor 14 tiny houses op ons terrein. Dit project biedt de mogelijkheid om deelnemers die tijdelijk willen blijven, een veilige en rustige plek te geven om verder te herstellen. Het is een prachtige stap vooruit in het creëren van een zorgzame, duurzame omgeving voor iedereen die bij de Hooiberg wil blijven.

2024 was een jaar van groei, veranderingen en bovenal herstel. We zijn dankbaar voor alles wat we samen hebben bereikt en kijken met enthousiasme uit naar de mooie dingen die 2025 voor ons in petto heeft. Samen blijven we bouwen aan een plek waar herstel, verbinding en zorg voor elkaar altijd centraal staan.

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

Sinds juli zijn we gedeeltelijk indicatie-vrij geworden, wat een mooie ontwikkeling is voor onze zorgboerderij. Dit houdt in dat we nu ook logeerbedden, hersteltrainingen, familieopstellingen en indicatievrije dagbesteding aanbieden. Uiteraard bieden we daarnaast ook nog steeds de beschermdwoning, paardencoaching en ambulante begeleiding, die voor de deelnemers die dit nodig hebben een belangrijke ondersteuning bieden in hun herstelproces.

Situatie op de Zorgboerderij (Verbouwing/Uitbreiding)

We zijn onlangs verhuisd naar een nieuw gebouw, gelegen op hetzelfde terrein. Het nieuwe gebouw is door de deelnemers zelf gebouwd en dat maakt het extra bijzonder. Het is een prachtige, warme en sfeervolle ruimte die echt de kernwaarden van onze zorgboerderij uitstraalt. De muren zijn voorzien van onze kernwaarden en er is een professionele keuken en een fijne koffiebar, wat het voor iedereen nog aangenamer maakt. De verhuizing was een behoorlijke stap, maar het heeft ons veel gebracht in het creëren van een nog betere zorgomgeving.

Financiering van de Zorg

Door de gedeeltelijke indicatie-vrije zorg, wordt deze nieuwe zorgaanbieding gefinancierd via de innovatiesubsidie voor beschermdwonen. Daarnaast leveren we ook nog steeds geïndiceerd beschermdwonen en ambulante begeleiding, waarvoor we reguliere vergoedingen ontvangen. Dit zorgt ervoor dat we op verschillende manieren het zorgaanbod kunnen blijven uitbreiden en optimaliseren.

Kwaliteitsproces op de Zorgboerderij

• Inhoudelijke Wijzigingen in de Werkbeschrijving:

Door de verhuizing en de nieuwe zorgaanpak (logeerbedden en hersteltrainingen), hebben we het kwaliteitssysteem grotendeels herschreven. Het oude systeem was niet meer helemaal up-to-date, en na de verhuizing was het tijd om alles opnieuw in te richten. De werkbeschrijvingen zijn herzien en aangepast aan de nieuwe situatie. Het resultaat is een kwaliteitsproces dat weer volledig voldoet aan de huidige zorgbehoeften en goed aansluit bij ons vernieuwde zorgaanbod.

• Audit of Schriftelijke Toetsing:

Er heeft een fysieke audit plaatsgevonden. Deze audit was intensief, vooral vanwege de verhuizing en de veranderingen in ons zorgaanbod. We hebben onze werkprocessen goed bekeken, alles vernieuwd en nu kunnen we weer jaren vooruit. De audit was een goed moment om te reflecteren op de afgelopen periode en ervoor te zorgen dat alles volgens de richtlijnen van de wet- en regelgeving in orde is.

• Inzichten en Aandachtspunten:

De audit heeft ons vooral geholpen om te zien hoe we de zorgverlening op een effectieve manier kunnen verbeteren door bijvoorbeeld een sterker focus op de begeleiding en een striktere documentatie van de zorgverlening. We hebben een aantal aandachtspunten opgepakt, zoals het stroomlijnen van de communicatie tussen de medewerkers en het verbeteren van het gebruik van ondersteunende systemen.

Professioneel/Ondersteunend Netwerk

We hebben afgelopen jaar actief gewerkt aan het onderhouden van ons netwerk en hebben daarvoor diverse presentaties en bijeenkomsten georganiseerd.

- We hebben een informatiebijeenkomst gehouden voor alle ketenpartners, zoals politie en kwartiermakers, om ze op de hoogte te brengen van onze werkwijze en de veranderingen die plaatsvonden.
- In augustus gaven we een presentatie voor alle WMO-consulenten in ons werkgebied, waarin we uitlegden hoe we werken en welke zorg we aanbieden.
- We hebben ook een presentatie gegeven aan de burgemeesters, wethouders en raadsleden van de Kempen-gemeenten. Dit was een waardevolle gelegenheid om hen inzicht te geven in de impact van onze zorg op de deelnemers en de gemeenschap.
- Onze directrice zit bij de Leer- en Ontwikkeltafel Beschermd Wonen van de Regiogemeenten Eindhoven en bij de Leer- en Ontwikkeltafel Zorg en Wonen. Dit netwerk helpt ons om best practices te delen en met andere zorginstellingen samen te werken aan innovatie.

Deze presentaties en bijeenkomsten hebben ons niet alleen geholpen om onze naamsbekendheid te vergroten, maar ze hebben ook veel waardevolle feedback opgeleverd. Via de Mentimeter hebben we veel belangrijke informatie kunnen ophalen over wat anderen belangrijk vinden in onze zorg en waar we ons nog verder kunnen verbeteren.

Bezoeken aan de Zorgboerderij

Naast onze deelnemers en hun vertegenwoordigers, hebben verschillende personen en organisaties onze zorgboerderij bezocht. De presentaties die we gaven aan ketenpartners, wethouders en andere professionals uit de zorg hebben ons ook inzichten gebracht in wat zij van onze zorg vinden en hoe zij ons kunnen ondersteunen. Deze bezoeken hebben ons geholpen om de verbinding met de gemeenschap verder te versterken en te zorgen voor een breder netwerk van steun. De feedback die we ontvingen heeft ons geholpen om beter in te spelen op de behoeften van de verschillende betrokkenen.

Onvrijwillige of Gedwongen Zorg

Er is het afgelopen jaar geen sprake geweest van onvrijwillige of gedwongen zorg. Alle zorg die we leveren is vrijwillig, en we hebben geen gevallen waarin we gedwongen zorg hebben moeten leveren. Dit sluit goed aan bij ons herstelgerichte beleid, waarbij respect voor de autonomie van de deelnemers centraal staat.

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.

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij:

Ontwikkelingen met veel invloed: Het afgelopen jaar heeft een aantal belangrijke ontwikkelingen gekend die aanzienlijke invloed hebben gehad op de zorgboerderij. De grootste verandering was de verhuizing naar een nieuw gebouw op hetzelfde terrein. Dit bracht aanvankelijk veel onrust met zich mee, omdat de mensen moesten wennen aan de nieuwe ruimte. Echter, door samen te werken en de ruimte zelf te bouwen, is het resultaat een warm en sfeervol gebouw geworden dat de sfeer van de zorgboerderij versterkt. De tweede grote ontwikkeling was de gedeeltelijke overgang naar indicatie-vrije zorg, wat ons in staat stelde om logeerbedden, hersteltrainingen en familieopstellingen aan te bieden. Dit heeft de kwaliteit van onze zorg aanzienlijk verbeterd, doordat we flexibeler konden inspelen op de behoeften van onze deelnemers. Het aanbieden van indicatie-vrije dagbesteding en andere zorgvormen heeft ons zorgaanbod verrijkt en diverser gemaakt.

Wat we hiervan hebben geleerd: We hebben geleerd dat veranderingen, zoals een verhuizing of het aanpassen van het zorgaanbod, in het begin onrust kunnen veroorzaken, maar als de mensen de kans krijgen om mee te werken en betrokken te zijn, ze enorm waardevol kunnen zijn. De kracht van samen werken is duidelijk zichtbaar in de manier waarop we het nieuwe gebouw hebben gecreëerd. Daarnaast hebben we geleerd dat flexibiliteit in het zorgaanbod – zoals het aanbieden van logeerbedden en hersteltrainingen – essentieel is voor het herstelproces van deelnemers. Door ruimte te geven voor maatwerk en herstelgericht werken, kunnen we deelnemers beter ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces:

Tevredenheid over de kwaliteit van de zorg en het kwaliteitssysteem: We zijn over het algemeen tevreden over de kwaliteit van de zorg die we leveren. De verhuizing en de veranderingen in het zorgaanbod hebben ons kwaliteitsproces weliswaar onder druk gezet, maar we hebben hieraan gewerkt en het systeem is inmiddels volledig herschreven en up-to-date. Dit zorgt ervoor dat we weer kunnen voldoen aan de gestelde eisen en ons proces efficiënter en effectiever werkt. De kwaliteit van zorg wordt hiermee geborgd, en we kunnen ook goed inspelen op de behoeften van onze deelnemers.

Toepassing van de kwaliteitscyclus: Het toepassen van de kwaliteitscyclus heeft ons geholpen om het proces goed te monitoren en te verbeteren. Door de audits en de beschrijving van ons kwaliteitssysteem hebben we een goed overzicht van wat goed werkt en waar we nog verbetering kunnen aanbrengen. Het resultaat is dat we nu een stevigere basis hebben voor de zorg die we bieden, en dat we met vertrouwen kunnen zeggen dat de zorg in lijn is met de actuele richtlijnen en wensen van onze deelnemers. Wat we hebben geleerd, is dat de kwaliteitscyclus goed werkt, maar dat het belangrijk is om regelmatig feedback te verzamelen van deelnemers en medewerkers om het systeem effectief te blijven verbeteren.

Effectiviteit en verdere verbeteringen: Hoewel het kwaliteitssysteem nu goed werkt, willen we het effectiever maken door nog meer de feedback van onze deelnemers te integreren in de kwaliteitscyclus. We gaan het systeem verder verfijnen door ook de ervaringen van medewerkers en ketenpartners actief mee te nemen. Verder willen we meer focus leggen op de verbinding tussen de verschillende zorgvormen (logeerbedden, hersteltrainingen, dagbesteding) om het zorgproces holistisch te verbeteren.

Tevredenheid met het ondersteunend netwerk: We zijn tevreden met ons ondersteunend netwerk, dat de afgelopen tijd goed onderhouden is door de diverse presentaties en informatiebijeenkomsten voor ketenpartners en gemeenteleden. Dit heeft ons geholpen om de samenwerking en communicatie met belangrijke partijen te versterken. De feedback die we tijdens deze sessies hebben gekregen, heeft ons inzicht gegeven in de waarde die onze zorg heeft voor de regio, en hoe we ons netwerk nog verder kunnen uitbreiden. De betrokkenheid van beleidsmakers en zorgprofessionals heeft ons geholpen om de kwaliteit van de zorg verder te verbeteren.

Doelstellingen van vorig jaar en het behalen van de doelstellingen:

Onze doelstellingen voor het afgelopen jaar waren onder andere het verbeteren van de kwaliteit van zorg, het uitbreiden van ons zorgaanbod, het verder professionaliseren van onze zorgboerderij, en het versterken van ons netwerk. We hebben deze doelstellingen grotendeels behaald. De verhuizing naar een nieuw gebouw, de gedeeltelijke overgang naar indicatie-vrije zorg, en het succesvol realiseren van nieuwe zorgopties (logeerbedden en hersteltrainingen) hebben ons zorgaanbod enorm versterkt. De actieve samenwerking met ketenpartners en het versterken van ons netwerk waren eveneens belangrijke doelstellingen die we hebben behaald.

Acties voor het komende jaar:

Voor het komende jaar hebben we de volgende acties gepland:

1. **Kwaliteitsverbetering:** We willen verder werken aan het verfijnen van ons kwaliteitssysteem door nog meer feedback van deelnemers en medewerkers te verzamelen en deze in het kwaliteitsproces te verwerken.
2. **Uitbreiding van zorgaanbod:** We willen ons zorgaanbod verder uitbreiden met meer hersteltrainingen en individuele begeleidingstrajecten om nog beter in te kunnen spelen op de behoefte van onze deelnemers.
3. **Versterking van het netwerk:** We zullen ons netwerk verder uitbreiden door meer presentaties en informatiebijeenkomsten te organiseren, zodat we onze naamsbekendheid vergroten en het belang van herstelgerichte zorg verder uitdragen.

We zijn er van overtuigd dat door deze acties verder door te voeren, we de zorg voor onze deelnemers nog verder kunnen verbeteren en tegelijkertijd bijdragen aan de maatschappelijke acceptatie van herstelgerichte zorg.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

De doelgroep is voor al onze zorgvormen gelijk. Het zijn mensen die te veel mee hebben gemaakt in hun leven en vastlopen door psychische klachten. Ze willen graag professionele hulp om hun leven weer op de rit te krijgen.

Soort zorg	Begin 2024	Instroom	Uitstroom	Eind 2024
Herstelboerderij indicatievrij (dagbesteding, logeerkamer, trainingen)	0	zie toelichting	zie toelichting	126
WMO Dagbesteding incl. groepsbegeleiding	12	zie toelichting	zie toelichting	0
PGB Dagbesteding incl. groepsbegeleiding	2	zie toelichting	zie toelichting	0
WMO Ambulante begeleiding incl. paardencoaching	22	60	12	70
PGB Ambulante begeleiding incl. paardencoaching	2	0	0	2
WMO Amb. beg. + dagbesteding (incl. groepsbeg. en paardencoaching)	15	zie toelichting	zie toelichting	0
PGB Amb. beg. + dagbesteding (incl. groepsbeg. en paardencoaching)	3	zie toelichting	zie toelichting	0
WMO Besch. wonen + dagbesteding (incl. groepsbeg. en paardencoaching)	9	zie toelichting	zie toelichting	0
PGB Besch. wonen + dagbesteding (incl. groepsbeg. en paardencoaching)	4	zie toelichting	zie toelichting	0
WMO Besch. wonen	0	zie toelichting	zie toelichting	6
PGB Besch. wonen	0	zie toelichting	zie toelichting	2
Totaal aantal deelnemers	69			206

Aan deelnemers bieden we op de zorgboerderij herstelondersteunende zorg in de vorm van dagbesteding (groep) en/of ambulante begeleiding (individueel). Dit is bedoeld voor mensen die veel hebben meegemaakt en vastlopen in hun leven door psychische klachten. Dit loopt meestal via de WMO, en soms ook via een PGB. Hierbij spreken we over geïndiceerde zorg. Tot juli 2024 bood de Zorgboerderij dagbesteding en ambulante begeleiding alleen geïndiceerd aan. In de periode daarna is de Zorgboerderij vanuit een innovatie subsidie gestart met indicatievrije zorg in de vorm van dagbesteding, hersteltrainingen en een respijthuis. Dit wordt gefinancierd vanuit de Innovatiesubsidie beschermdwonen.

In januari 2024 zijn we gestart met 69 (geïndiceerde) deelnemers. In december 2024 hadden we 80 geïndiceerde deelnemers en 126 niet geïndiceerde deelnemers. Sommige niet geïndiceerde bezoekers van de dagbesteding hebben wel een ambulante zorgindicatie. Deze stroom van deelnemers hebben we mede kunnen bewerkstelligen door het bieden van indicatievrije zorg. Vanuit deze indicatie vrije aanpak kunnen mensen sneller en eenvoudiger hulp vinden, zonder de barrières van indicaties of lange wachttijden. Dit verlaagt niet alleen de

drempel om hulp te vragen bij psychische klachten, maar helpt ook om intensieve zorg te voorkomen en de zorgkosten in de toekomst binnen handbereik te houden. Daarnaast zijn wij contact gaan zoeken met samenwerkende partners, verwijzers en andere belanghebbende om te vertellen over onze nieuwe vorm van zorg. Omdat wij indicatie vrij zijn is het makkelijker en laagdrempeliger om door te verwijzen.

We hebben gemerkt dat het in cijfers verantwoord van de in- en uitstroom lastig is geworden. Dit heeft een aantal redenen:

- **Geen vaste indicaties** – Zonder een indicatie is er geen formele start- en einddatum van de zorgverlening. Dit maakt het moeilijk om objectief te registreren wanneer iemand 'instroomt' of 'uitstroomt'.
- **Flexibiliteit in zorgverlening** – de indicatievrije zorg wordt laagdrempelig en op maat aangeboden. Deelnemers kunnen op eigen initiatief gebruik maken van zorg en ook weer stoppen zonder formele afmelding, wat het meten van instroom en uitstroom bemoeilijkt.
- **Wisselende intensiteit van zorggebruik** – deelnemers kunnen in verschillende mate gebruik maken van de zorg, zonder een vast traject of zorgplan. Dit betekent dat iemand misschien tijdelijk geen ondersteuning ontvangt, maar later weer terugkomt, wat het lastig maakt om uitstroom definitief vast te stellen.
- **Registratie en verantwoording** – het originele registratiesystemen wat wij gebruiken is gebaseerd op formele indicaties en trajecten. Bij de indicatievrije zorg ontbreekt deze structuur, waardoor standaard de originele methode voor het bijhouden van in- en uitstroom niet goed toepasbaar is. Wel wordt dagelijks bijgehouden hoeveel mensen aanwezig zijn op de dagbesteding, hersteltrainingen en logeerbedden. We vragen aan de mensen zelf of ze een vaste begeleider willen, of ze op vaste dagen willen komen en of ze een zorgplan willen om zo samen aan de doelen te werken.

De redenen waarom iemand bij de Zorgboerderij uitstroomt zijn heel uiteenlopend:

Uitstroom bij dagbesteding

1. **Behaalde doelen** – De deelnemer heeft voldoende vaardigheden ontwikkeld en kan zelfstandig verder.
2. **Overstap naar werk of opleiding** – De deelnemer stroomt door naar een betaalde baan, vrijwilligerswerk of een studie.
3. **Gezondheidsredenen** – De deelnemer heeft verslechterde gezondheid of wordt opgenomen in een zorginstelling.
4. **Geen behoefte meer aan dagbesteding** – De deelnemer kiest ervoor om te stoppen, bijvoorbeeld vanwege een verandering in persoonlijke situatie.
5. **Onvoldoende passend aanbod** – De dagbesteding sluit niet (meer) aan bij de wensen of behoeften van de deelnemer.
6. **Verhuizing** – De deelnemer verhuist naar een andere regio en kan niet langer deelnemen.

Uitstroom bij ambulante begeleiding

1. **Zelfredzaamheid bereikt** – De deelnemer heeft voldoende vaardigheden ontwikkeld om zelfstandig verder te gaan.
2. **Overgang naar andere zorg** – De deelnemer heeft zwaardere of juist lichtere zorg nodig en stapt over naar een andere vorm van ondersteuning.
3. **Verhuizing** – De deelnemer verhuist naar een andere regio of een zorginstelling.
4. **Niet haalbare doelen of geen samenwerking** – De begeleiding blijkt niet effectief, of er is onvoldoende motivatie of samenwerking van de deelnemer.
5. **Crisis of verslechtering situatie** – Soms stopt de begeleiding onverwachts door een crisis, opname of andere urgente omstandigheden.

De zorg wordt gefinancierd door WMO en PGB, en na juli 2024 ook een deel vanuit de innovatie subsidie.

De indicatie hoogte wisselt en is afhankelijk van de zwaarte van de problematiek die speelt. De hoogte van de indicatie wordt bepaald in overleg met de wmo consulent van de gemeente.

We bieden verschillende soorten zorg:

- Hersteltrainingen en zelfhulpgroepen (vanuit innovatie subsidie)

- Dagbesteding (Voor juli 2024 vanuit de WMO én vanuit de WLZ via een PGB overeenkomst, periode daarna vanuit innovatie subsidie)
- Respijthuis (vanuit innovatie subsidie)
- Ambulante begeleiding thuis (Vanuit de WMO én vanuit de WLZ via een PGB overeenkomst)
- Beschermdwonen (Vanuit de WMO én vanuit de WLZ via een PGB overeenkomst)

Bij de PGB overeenkomsten wordt niet gesproken over de zwaarte omdat we geen ZIN contract hebben met de ziektekostenverzekeraar.

Binnen de WMO bieden we:

- Begeleiding 1-2-3
- Dagbesteding 1-2 (tot juli 2024)
- Beschermd thuis
- Beschermd wonen 1-2
- Vervoer (tot juli 2024)
- Groepsbegeleiding (tot juli 2024)

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Terugkijkend op het jaar 2024 heeft de invoering van indicatievrije zorg heeft geleid tot een aanzienlijke groei van het aantal deelnemers, met een toename van 66,5% in 2024. Dit wijst op een grote behoefte aan laagdrempelige, toegankelijke zorg zonder indicatieprocedures. De flexibiliteit van ons aanbod maakt het mogelijk om sneller en effectiever in te spelen op de hulpvragen van deelnemers. Tegelijkertijd brengt dit uitdagingen met zich mee op het gebied van registratie en verantwoording van in- en uitstroom.

Mensen met langdurige psychische kwetsbaarheid, zoals depressie, hechtingsproblematiek, psychoses, angststoornissen en persoonlijkheidsproblematiek, hebben behoefte aan een veilige omgeving waar zij op hun eigen tempo kunnen herstellen en succeservaringen kunnen opdoen. De combinatie van dagbesteding, ambulante begeleiding en herstelgerichte ondersteuning sluit goed aan bij hun behoeften, om de volgende redenen:

1. Toegankelijkheid en laagdrempeligheid

- Onze **indicatievrije zorg** (zoals dagbesteding, hersteltrainingen en logeerbedden) verlaagt de drempel voor hulp en voorkomt lange wachttijden of barrières.
- Mensen kunnen op goede dagen actief meedoen en op moeilijke dagen simpelweg aanwezig zijn, zonder dat er iets moet.

2. Flexibele en persoonlijke zorg

- We bieden zowel **groepsgerichte als individuele ondersteuning**. Dagbesteding en herstelgroepen helpen mensen met hebben van een zinvolle dag invulling en lotgenotencontact, terwijl ambulante begeleiding en beschermd wonen hen in de eigen thuissituatie ondersteunen.
- De begeleiding is **aanpasbaar aan de wisselende behoeften** van de deelnemers.

3. Veiligheid en continuïteit

- Met **beschermd wonen in de thuissituatie** en onze 24/7 bereikbaarheidsdienst kunnen we altijd ondersteuning bieden als dat nodig is. Dit geeft deelnemers en hun omgeving rust en zekerheid.

4. Ervaringsgericht en herstelondersteunend

- **Paardencoaching en familieopstellingen** bieden een unieke en ervaringsgerichte manier om te werken aan emotionele verwerking en zelfontwikkeling.
- De boerderij als omgeving stimuleert **zingeving en structuur**, wat essentieel is bij herstel.

Door deze combinatie van zorgvormen kunnen deelnemers stap voor stap groeien en weer deelnemen aan het dagelijks leven, zonder druk of vaste verwachtingen. Hiermee bieden we een breed en flexibel zorgaanbod dat aansluit bij de behoeften van onze doelgroep.

Leerpunten van het jaar 2024

- De drempel om hulp te zoeken wordt lager wanneer indicaties geen vereiste zijn. Dit helpt mensen in een eerder stadium ondersteuning te krijgen, waardoor mogelijk zwaardere zorg in de toekomst kan worden voorkomen.
- Er is een toename van deelnemers met complexe en meervoudige problematiek. Dit vraagt om een flexibel aanbod en maatwerk.
- Deelnemers ervaren meer autonomie doordat ze zelf kunnen bepalen hoe en wanneer ze deelnemen aan zorgactiviteiten. Dit draagt bij aan herstelgericht werken.
- Het ontbreken van vaste indicaties maakt het lastiger om de duur en effectiviteit van zorgtrajecten te monitoren.

Veranderingen in 2024

- We hebben onze zorg toegankelijker gemaakt door indicatievrije zorg aan te bieden via een innovatie subsidie.
- We hebben ons netwerk uitgebreid door actief samen te werken met verwijzers, gemeenten en andere instanties om deelnemers makkelijker door te laten stromen.
- Er is een pauzering ingesteld voor bestaande indicaties, zodat deelnemers flexibel kunnen blijven deelnemen zonder hun recht op geïndiceerde zorg te verliezen.
- We hebben nieuwe zorgvormen toegevoegd, zoals hersteltrainingen en een respijthuis, om beter in te spelen op de behoeften van de deelnemers.
- We ervaren knelpunten in de registratie en verantwoording van in- en uitstroom, wat vraagt om een andere manier van monitoren en rapporteren.

Acties

- We gaan verder onderzoeken hoe we de in- en uitstroom beter kunnen registreren, ondanks het indicatievrije karakter van een deel van onze zorg.
- We blijven inzetten op samenwerking met verwijzers en belanghebbenden om de bekendheid van ons aanbod te vergroten.
- We evalueren de effecten van indicatievrije zorg en kijken hoe dit duurzaam gefinancierd kan blijven worden na afloop van de innovatie subsidie.
- We blijven ons aanbod aanpassen en verbeteren op basis van de behoeften van de deelnemers, bijvoorbeeld door nieuwe herstelgerichte interventies te ontwikkelen.

4.3 Personeel

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

Overzicht van het team en personele ontwikkelingen

Het afgelopen jaar zijn er best wat wijzigingen geweest binnen ons team. Dit kwam deels door de groei van de organisatie, maar ook doordat twee medewerkers zijn gestopt: Kris (ZZP) Anneke (ZZP) en Nina (loondienst). Deelnemers vonden dit erg jammer. Gelukkig hebben we vier nieuwe begeleiders gevonden:

- Annemarie (augustus, loondienst),
- Leen (juli, loondienst),
- Wendy (januari, loondienst)
- Yinthe (januari, loondienst)
- Jacqueline (juni administratief medewerker)"
- Neeltjes (stagiaire universiteit)

Functioneringsgesprekken en evaluaties

We hebben met alle medewerkers functioneringsgesprekken gevoerd en met de ZZP'ers hun opdracht geëvalueerd. Over het algemeen zijn de begeleiders heel blij met hun werk en met Zorggroep de Hooiberg als werkgever of opdrachtgever. Iedereen gaf aan zich hier de komende jaren nog te zien werken. Wel kwam er naar voren dat de snelle groei soms zorgt voor een behoefte aan betere communicatie.

Ontwikkelingen naar aanleiding van teamwijzigingen en feedback

Om de interne communicatie te verbeteren, hebben we hier in het vierde kwartaal van 2024 extra aandacht aan besteed. We hebben de maandelijkse overleggen weer opgesplitst in aparte bijeenkomsten voor de dagbesteding en de ambulante zorg, zodat er meer ruimte is voor casusbesprekingen. Ook hebben we afgesproken dat Els relevante informatie per e-mail deelt en deze vervolgens in de maandelijkse overleggen bespreekt. Dit werkt nu goed.

Uit de evaluatie van 2023 kwam naar voren dat er behoefte was aan meer structuur. Daarom hebben we hiervoor een plan gemaakt en dit op 15 januari 2024 aan de medewerkers gepresenteerd. Door de groei merken we dat we als bestuur minder vaak rechtstreeks met de begeleiders spreken, terwijl we juist een platte organisatie willen blijven. Dit zorgde voor een dilemma: hoe zorgen we ervoor dat de kwaliteit hoog blijft en dat iedereen volgens de Hooiberg-methode blijft werken, zonder dat we een hiërarchische organisatie worden? Om het aansturen van 28 professionals en stagiaires en het managen van het bedrijf behapbaar te houden, hebben we besloten om een managementassistent aan te stellen. Zij start op 1 april 2025.

Omdat iedereen in 2023 keihard heeft gewerkt, mede door onderbezetting, hebben we alle medewerkers begin 2024 een betaalde uitnodiging gegeven om samen met hun familie onze locatie in Zweden te bezoeken. Dit werd enorm gewaardeerd.

Ingehuurd personeel (ZZP'ers)

Naast medewerkers in loondienst werken we ook met ZZP'ers. Hun opdrachten hebben we geëvalueerd, en zij gaven aan dat ze de samenwerking met Zorggroep de Hooiberg als prettig ervaren. Doordat we met vaste ZZP'ers werken, kunnen zij een goede vertrouwensband opbouwen met de deelnemers, wat belangrijk is voor het herstelproces.

Overige ontwikkelingen en initiatieven

- Op 29 december 2023 hebben we bij de notaris de Raad van Commissarissen (RvC) officieel geïnstalleerd. In 2024 hebben we een goede samenwerking opgebouwd en zijn er elk kwartaal overleggen geweest tussen Perrie, Els en de RvC.
- Alle medewerkers hebben een TMA-analyse gedaan, waarmee we persoonlijke talenten en drijfveren in kaart hebben gebracht. Op basis daarvan hebben we functieprofielen opgesteld en een TMA-teammiddag georganiseerd. Dit gaf niet alleen veel inzicht, maar zorgde ook voor een sterk teamgevoel. We hebben daarna ook gekeken hoe we de werkzaamheden en verdeling van deelnemers hierop konden afstemmen.
- Voor de fysieke veiligheid bieden we jaarlijks een gratis BHV-cursus aan alle begeleiders. Ook in 2024 hebben bijna alle medewerkers en een aantal deelnemers deze training weer gevolgd.
- Dit jaar hebben we vier teamdagen georganiseerd. Na elke bijeenkomst sloten we samen gezellig af met lekker eten en drinken.
 1. **Training van Leon van der Zanden** – Hierbij hebben we geoefend met hoe je overkomt op anderen en hoe jouw energie bepaalt in hoeverre je anderen mee kunt nemen.
 2. **Systemisch werk** – Sietske Banda (directeur van Els van Steijn – De Fontein) gaf ons een theoretische uitleg hierover. Alle medewerkers kregen het boek *De Fontein, vind je plek*, met een persoonlijke brief van Els (directeur Hooiberg). In november kwam een van de trainers van De Fontein, Christof van der Vorst, met zijn team bij ons langs voor een dagtraining. We oefenden met taal, ervoeren hoe we onderling verbonden zijn en wie wilde, kon een opstelling doen. Dit was zo waardevol dat we in 2025 doorgaan met twee opstellingszaterdagen. Zo kunnen medewerkers hun eigen thema's aanpakken, wat niet alleen persoonlijk helpt, maar ook in hun werk als begeleider.
 3. **Teamdag in september** – We hebben samen gekeken hoe we de sfeer op de dagbesteding konden verbeteren. De deelnemers gaven in een huiskameroverleg aan dat de veranderingen groot waren: een nieuwe locatie, meer bezoekers, een andere manier van werken (indicatiefrij) en twee nieuwe begeleiders. Na deze bijeenkomst stonden alle neuzen weer dezelfde kant op.
 4. **Tevredenheidsonderzoek in november** – Hieruit kwam een gemiddelde tevredenheidsscore van 8,4. Op de vraag "Heb je een klik met je begeleider?" werd zelfs een 8,8 gescoord. Dit is een groot compliment voor al onze begeleiders, die zich dagelijks vol inzetten om deelnemers zo goed mogelijk te begeleiden naar herstel.

Met al deze ontwikkelingen zorgen we ervoor dat de organisatie, ondanks de groei, stabiel blijft en dat medewerkers zich gewaardeerd en ondersteund voelen.

Op onze website vind je een actueel overzicht van al onze medewerkers, met een foto en een korte toelichting van wie ze zijn en waarom ze graag bij De Hooiberg werken. <https://zorgboerderij-bladel.nl/onze-professionals/>

4.4 Stagiairs

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

Stagiaire	Periode	Opleiding	Taken en verantwoordelijkheden
Yinthe	1-9-2024 tot 31-1-2025	HBO Social work (4de jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Projectleider van haar eigen afstudeerproject.• Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider• Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces
Lenne	1-9-2024 tot 31-5-2025	HBO social work (2de jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider• Dagbestedingsactiviteiten organiseren• Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces
Kim	1-9-2024 tot 31-5-2025	HBO social work (2de jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider• Dagbestedingsactiviteiten organiseren• Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces
Emma	1-9-2024 tot 31-5-2025	HBO social work (2de jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider• Dagbestedingsactiviteiten organiseren• Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces
Renske	1-1-2024 tot 31-5-2025	HBO social work deeltijd (2de jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider• Dagbestedingsactiviteiten organiseren• Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces
Neeltje	1-9-2024 tot 31-5-2025	Universiteit psychologie (1e jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider• Dagbestedingsactiviteiten organiseren• Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces
Quinty	1-1-2024 tot 31-5-2025	HBO social work deeltijd (2e jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Begeleiden van mensen onder begeleiding van een gecertificeerd begeleider• Dagbestedingsactiviteiten organiseren• Verantwoordelijkheid over hun eigen leerproces

Bij ons leren stagiaires om goed te luisteren naar het verhaal van de deelnemers, tussen de regels door te horen wat er speelt. We beginnen de dag bijvoorbeeld door met de begeleiders, deelnemers en stagiaires koffie te drinken, hier komen veel gesprekken op gang, mensen vertellen verhalen over dingen die spelen. Ze leren bij ons naast de mensen te staan, een vertrouwens band op te bouwen en om je professionele kennis in te zetten om de juiste vraag te stellen, ipv oplossingen aan te rijken.

Begeleidster Anne Marie begeleidt de stagiaires, als een stagiaire bij ons begint ontvangt zij eerst een informatie boek over onze werkwijze. Deze vind je in de bijlage bij deze vraag. Na het doorlezen van dit boekje gaan we met de stagiaire in gesprek, achterhalen we wat ze voor leerdoelen hebben. Daarna zullen ze eerst op alle onderdelen meelopen, keuken (klaar maken van de lunch met deelnemers) Achter de bar, (kort gesprek met alle bezoekers). In de hobby ruimte, activiteiten begeleiden, dieper contact maken met de deelnemers en buiten werken op de boerderij, in de moestuin of bij de voedselbank. Daarna gaan we samen evalueren en kijken op welk onderdeel je interesse licht, je de beste klik hebt met de mensen. Daar ga je dan de rest van je stage helpen. Het is de bedoeling dat je door steeds met dezelfde deelnemers te werken, een vertrouwens band opbouwt.

Anne Marie houdt iedere week een korte evaluatie van de dag. Een keer in de maand wordt er ook een meer uitgebreide evaluatie gedaan met alle stagiaires. Hierin wordt gekeken naar persoonlijke en schoolgerichte leerdoelen, maar is er ook zeker ruimte voor feedback of sparmomenten.

Voor de tweedejaars studenten van de opleiding Social works en de eerste jaars student psychologie ziet de stage er als volgt uit:

Maand 1. Mee draaien met Anne Marie in de inloop, deelnemers leren kennen. Elke week is er een andere taak, deze taken vind je in het introductie formulier in de bijlage. Voorbeeld hiervan is achter de bar helpen, in de knutselclub helpen of in de keuken helpen.

Maand 2. Buiten mee draaien met de zorgboer en de begeleiders van buiten. De stagiaire leert dan hoe de deelnemers gemotiveerd worden om mee te helpen, hoe ze groeien van de waardering die ze hiervoor krijgen, hoe ze daardoor meer zelfvertrouwen krijgen.

Maand 3. In de derde maand vind de eerste evaluatie plaats, de stagiaire heeft nu een goed beeld kunnen vormen van het werk op de zorgboerderij. In de derde maand, na de evaluatie beginnen de stagiaires ook met een eigen opdracht. Vaak houd dit in dat ze samen met 1 of meerdere deelnemers een project gaan starten, of wekelijks een activiteit bedenken en uitvoeren.

Maand 4 t/m 6: tijdens deze maanden is er veel tijd om mee te draaien in de inloop, de samenwerking met de vaste begeleiders wordt steeds sterker. Als de stagiaire een goede band met de deelnemers heeft kunnen opbouwen, wordt hij/zij in deze periode ook betrokken bij het schrijven van de rapportage en het zorgplan van de deelnemer.

In 2024 hebben we ook een vierdejaars stagiaire gehad, zij heeft diverse hersteltrainingen en lotgenotengroepen opgezet binnen het Herstelhuis.

Op basis van de ontvangen informatie hebben de stagiaires geen specifieke feedback gegeven en hun ervaring als positief ervaren. Daarom is besloten om de huidige methode voort te zetten, waarbij de focus blijft liggen op:

- **Consistente en gestructureerde begeleiding**, zodat stagiaires zich ondersteund voelen.
- **Een prettige en leerzame werkomgeving**, waarin stagiaires zich op hun gemak voelen.
- **Ruimte voor toekomstige feedback**, zodat er indien nodig verbeteringen kunnen worden doorgevoerd.

4.5 Vrijwilligers

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

Vrijwilliger	Uren/dagen	Verantwoordelijkheden
Dick	Maandag, woensdag en vrijdag	Vervoer deelnemers Verzorging dieren Helpende hand in de bouw
Helene	Maandag, woensdag en vrijdag	Organisatie Herstelhuis Het geven van Hersteltrainingen
Theo	Vrijdag	Helpende hand in de bouw
John	Maandag, woensdag en vrijdag	Helpende hand in de bouw
Yvonne	Dinsdag en donderdag	Vervoer deelnemers
Jan	Maandag	Vervoer deelnemers
Peter (nieuw)	Maandag, dinsdag en donderdag	Vervoer deelnemers Barmedewerker
Emiel (nieuw)	Woensdag	Helpende hand in de keuken
Jo (nieuw)	Maandag	Barmedewerker
Henriette (nieuw)	Woensdag	Barmedewerker
Koenraad (gestopt)	Maandag, dinsdag en woensdag	Vervoer deelnemers
Andrea (nieuw)	Maandag en donderdag	Helpende hand in de keuken
Guido (nieuw)	Zaterdag en zondag	Verzorging dieren weekend Reserve chauffeur
Johan (nieuw)	Dinsdag of donderdag	Reserve chauffeur

Het afgelopen jaar heeft onze Zorgboerderij een flinke groei doorgemaakt, waardoor we actief op zoek zijn gegaan naar extra vrijwilligers. Hierdoor is ons vaste team uitgebreid met een aanzienlijk aantal nieuwe vrijwilligers.

Alle vrijwilligers hebben een vrijwilligers overeenkomst getekend en een VOG. De vrijwilligers hebben dit jaar ook weer hun jaarlijkse evaluatiegesprek gehad. Hier kwamen geen bijzonderheden uit. De vrijwilligers worden aangestuurd door Perrie, en kunnen altijd bij hem terecht voor vragen of opmerkingen. Daarnaast ziet Perrie alle vrijwilligers op wekelijkse basis. Op die momenten is er ook altijd ruimte voor overleg en afstemming.

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.

Conclusie en toekomstplan

Op basis van de ontwikkelingen en evaluaties van het afgelopen jaar kunnen we concluderen dat ons team, ondanks de personele wijzigingen en groei, goed functioneert. De inzet van zowel medewerkers, stagiaires als vrijwilligers draagt bij aan de stabiliteit en kwaliteit van de zorg die we bieden. Tegelijkertijd heeft de snelle groei van de organisatie uitdagingen met zich meegebracht op het gebied van interne communicatie en structuur. Door gerichte aanpassingen hebben we hier verbeteringen in doorgevoerd.

Wat we hebben geleerd

Het afgelopen jaar heeft ons geleerd hoe belangrijk het is om:

- Een goede balans te vinden tussen groei en de kwaliteit van zorg.
- Duidelijke communicatie en structuur binnen het team te waarborgen.
- Begeleiding en ondersteuning voor medewerkers, stagiaires en vrijwilligers continu te verbeteren.
- Een sterk teamgevoel te creëren door middel van gezamenlijke activiteiten en trainingen.
- Het belang van waardering en erkenning voor de inzet van medewerkers en vrijwilligers te blijven benadrukken.

Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding van de ervaringen en evaluaties hebben we de volgende aanpassingen doorgevoerd:

- **Verbeterde interne communicatie:** De overleggen zijn opgesplitst voor dagbesteding en ambulante zorg, waardoor er meer ruimte is voor casusbesprekingen.
- **Aanstellen van een managementassistent:** Om de organisatie behapbaar te houden en de begeleiding efficiënt te organiseren.
- **Duidelijke structuur voor stagiaires:** Een concreet plan met fasering en evaluatiemomenten, zodat stagiaires optimaal kunnen leren en bijdragen.
- **Extra waardering voor medewerkers:** Een bezoek aan onze locatie in Zweden als blijk van dank.
- **Training en deskundigheidsbevordering:** Onder andere door TMA-analyses, teamdagen en systemisch werktrainingen.
- **Uitbreiding van het vrijwilligersteam:** Waardoor we extra ondersteuning kunnen bieden aan deelnemers en de zorgboerderij verder kunnen ontwikkelen.

Actieplan voor de toekomst

Voor de komende periode hebben we de volgende acties gepland:

1. **Verdieping in teamontwikkeling:** We gaan in 2025 verder met systemisch werk en opstellingszaterdag.
2. **Blijven investeren in communicatie en structuur:** Evalueren en eventueel bijsturen van de gescheiden overleggen en informatievoorziening.
3. **Uitbreiding en behoud van personeel:** Continuïteit waarborgen door tijdig in te spelen op personeelsbehoeften en door een aantrekkelijk werkklimaat te behouden.
4. **Stagiaires verder begeleiden:** Door middel van regelmatige evaluaties en aanpassingen op basis van feedback.
5. **Vrijwilligers blijven waarderen en ondersteunen:** Door regelmatige gesprekken en activiteiten om hen betrokken te houden.
6. **Voldoende bevoegd en bekwaam personeel garanderen:** Door middel van bijscholing, training en evaluaties.

Conclusie

We beschikken over voldoende bevoegd en bekwaam personeel om onze deelnemers goed te begeleiden. De invoering van gestructureerde werkprocessen en de uitbreiding van het team hebben gezorgd voor een stabiele organisatie. De komende periode blijft onze focus liggen op behoud van kwaliteit, verdere professionalisering en het versterken van de teamspirit, zodat Zorggroep De Hooiberg een fijne en effectieve plek blijft voor zowel deelnemers als medewerkers.

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.

Opleidingsdoelen en behaalde resultaten

Afgelopen jaar hadden we verschillende opleidingsdoelen, gericht op zowel persoonlijke als professionele ontwikkeling van onze medewerkers. De meeste doelen zijn behaald, en op sommige trajecten wordt nog voortgebouwd.

Behaalde opleidingen:

- **TMA-coach** – Perrie, Arno en Els hebben deze opleiding afgerond. (BEHAALD)
- **Opleiding tot paardencoach** – Renske heeft deze complete opleiding gevolgd, inclusief de basis, verdieping, trauma- en systemisch werk. Dit is een belangrijke stap, omdat Els door haar managementtaken minder tijd heeft voor paardencoaching. Uit de TMA-analyse bleek dat Renske hier een uitstekende kandidaat voor zou zijn. (BEHAALD)
- **Managementopleiding Effectief Leiderschap** – Els heeft deze succesvol afgerond. (BEHAALD)
- **Nascholing paardencoaching** – Els heeft deze training gevolgd om haar vaardigheden up-to-date te houden. (BEHAALD)
- **Nascholing familieopstellingen (TAO en LIP opstellingen)** – Els heeft zich verder verdiept in deze methodieken. (BEHAALD)
- **Training 'Presenteren vanuit je gevoel' door Leon van der Zanden** – Jessie heeft deze met succes afgerond. (BEHAALD)

Lopende opleidingen:

- **Toegepaste psychologie** – Lieke volgt deze studie om onze deelnemers nog beter te kunnen begeleiden. (NOG BEZIG)
- **HBO Social Work** – Quinty en Renske volgen deze opleiding om ook complexere casussen ambulant te kunnen begeleiden. (NOG BEZIG)
- **Universiteit Leuven** – Leen volgt een opleiding aan de Universiteit Leuven. (NOG BEZIG)

Niet afgeronde opleiding:

- **Mantelzorgmakelaar** – Anneke volgde deze opleiding om onze deelnemers beter te ondersteunen in hun zoektocht naar zorg, inkomen en huisvesting, maar is inmiddels uit dienst. (UIT DIENST)

Opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten

Naast de individuele opleidingen hebben we in januari 2025 een **incompany-training** georganiseerd over:

- **Herstelgericht werken**
- **Werken vanuit de Hooiberg-visie**

Daarnaast zijn er, zoals eerder benoemd, ook trainingen geweest over:

- **Hoe je overkomt op deelnemers** (training van Leon van der Zanden)
- **Systemisch werk** (o.a. workshop van Christof van der Vorst)

We hadden ons ook aangemeld voor **platform Yongety**, waar onder andere trainingen van Gabor Maté beschikbaar zijn. Dit bleek in de praktijk minder waardevol dan verwacht; het bood vooral een toelichting op zijn boek en weinig extra verdieping.

Evaluatie en toekomstplannen

Op dit moment hebben we ruim voldoende kennis en ervaring in huis. Onze medewerkers zijn kundig en goed opgeleid. De diverse opleidingen en trainingen hebben ervoor gezorgd dat ons team breed inzetbaar is en specialistische kennis kan bieden waar nodig.

Voor volgend jaar blijven we aandacht besteden aan:

- Het verder ontwikkelen van **herstelgericht werken** binnen de organisatie.
- Verdieping in **systemisch werk** en de toepassing hiervan in onze begeleiding.
- Het ondersteunen van medewerkers die nog bezig zijn met hun opleiding, zodat zij deze succesvol kunnen afronden.

Door te blijven investeren in scholing zorgen we ervoor dat onze begeleiders optimaal zijn uitgerust om onze deelnemers zo goed mogelijk te ondersteunen in hun herstelproces.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Welke kennis en vaardigheden hebben we nodig?

Om onze begeleiding op hoog niveau te houden en de groei van de organisatie goed te laten verlopen, hebben we de komende jaren extra kennis en vaardigheden nodig op een paar belangrijke gebieden:

- **Leidinggeven en teamcoaching** – We willen een aantal medewerkers laten groeien in een leidinggevende rol, zodat we de teams goed kunnen aansturen zonder een hiërarchische structuur te krijgen.
- **Systemisch werk** – Dit sluit goed aan bij onze manier van werken en helpt ons om deelnemers nog beter te begeleiden.
- **Psychologie en sociale begeleiding** – Zeker bij complexere ambulante casussen is extra kennis op dit vlak een grote meerwaarde.

Opleidingsdoelen voor de komende jaren

We willen de komende jaren vooral investeren in:

- **Leiderschapsontwikkeling** – Eén of twee medewerkers krijgen de kans om een leidinggevende opleiding te volgen.
- **Verdieping in systemisch werk en herstelgericht werken**, omdat dit steeds belangrijker wordt in onze begeleiding.
- **Ondersteuning bij lopende opleidingen**, zodat medewerkers de tijd en ruimte krijgen om hun studies goed af te ronden.

Scholing voor komend jaar

Voor 2025 staan de volgende opleidingen en trainingen op de planning:

Nieuwe opleidingen:

- **Leidinggeven aan professionals** – Els volgt deze opleiding bij De Baak.
- **Nascholing Opstellingen** – Els volgt een verdiepende training bij ISVW.

Lopende opleidingen die nog afgerond moeten worden:

- **Toegepaste psychologie** – Lieke is hier nog mee bezig om onze deelnemers beter te kunnen begeleiden.
- **HBO Social Work** – Quinty en Renske volgen deze opleiding, zodat ze ook complexere ambulante casussen kunnen begeleiden.
- **Universiteit Leuven** – Leen is nog bezig met haar studie.

Daarnaast willen we één of twee medewerkers een **leidinggevende opleiding** laten volgen, zodat zij kunnen groeien in hun rol en een team kunnen aansturen.

Door deze opleidingen en trainingen zorgen we ervoor dat we als team blijven ontwikkelen en de best mogelijke zorg en begeleiding kunnen bieden.

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.

Plannen voor de Komende Jaren

De Hooiberg blijft zich in de komende jaren richten op het verder realiseren van haar missie: een veilige en warme plek bieden voor mensen met psychische kwetsbaarheden, waar zij samen met lotgenoten en professionals werken aan hun herstel. Om dit te bereiken, zijn er duidelijke doelstellingen geformuleerd op verschillende gebieden.

Uitbreiding van Aanbod en Bereik

- **Groei bezoekersaantallen:** Doel is om dagelijks 60 bezoekers op de herstelboerderij te ontvangen, verspreid over de dagbesteding, hersteltrainingen en logeerbedden met een uitbreiding van het ambulante aanbod met 25%.
- **Nieuwe initiatieven:** Het realiseren van 14 tiny houses op het terrein van De Hooiberg en het ontwikkelen van een financieringsplan voor het project in Zweden.
- **Samenwerkingen versterken:** Meer samenwerking met instanties zoals instellingen waar mensen opgenomen zijn om een veilige uitstroomplek te bieden aan jongeren die daar hun traject afronden, met huisartsen en vrij gevestigde psychologen.

Financiering en Duurzaamheid

- **Onderzoek naar WLZ-aanvraag:** In 2026 wordt bepaald of een aanvraag voor langdurige zorg passend is.
- **Impactrapportage:** Er wordt een rapport opgesteld om de impact van De Hooiberg op de deelnemers en de samenleving inzichtelijk te maken.
- **Subsidies en fondsenwerving:** Er wordt actief gezocht naar aanvullende financiering v

Werkwijze en Kwaliteit

- **Doorontwikkeling herstelgericht werken:** Verdere verbetering van intakeprocedures en het betrekken van deelnemers bij hun eigen herstelplan.
- **Opleiding en ontwikkeling:** Doorlopende training in systemisch werken, herstelgerichte methodieken en rapportagevaardigheden.
- **Tevredenheid en monitoring:** Jaarlijks worden tevredenheidsonderzoeken gehouden onder medewerkers, deelnemers en externe partijen.

Community en Verbinding

- **Vergroten naamsbekendheid:** Maandelijkse publicaties in lokale media en intensievere samenwerking met huisartsen, gemeenten en ketenpartners.
- **Betrokkenheid deelnemers:** Inzetten van ervaren deelnemers als buddy's en het uitbreiden van hun rol binnen de organisatie.
- **Versterken van sociale cohesie:** Organiseren van vijf verbindingdagen per jaar, waaronder open dagen, markten en bijeenkomsten.

Bouwprojecten en Faciliteiten

- **Winkel, paardenbak en opslagruimte:** Uitbreiding van de voorzieningen om het aanbod te verbeteren.
- **Realisatie tiny houses:** Het project wordt gefaseerd uitgevoerd
- **Onderhoud en verduurzaming:** Investeren in het behoud en verbetering van de huidige gebouwen en infrastructuur.

Met deze strategische plannen zorgt De Hooiberg ervoor dat zij haar missie blijft realiseren en verder groeit in kwaliteit, bereik en impact.

Bijlagen

- Meerjarenplan de Hooiberg

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.

Op basis van de evaluaties blijkt dat de gestelde begeleidingsdoelen over het algemeen goed aansluiten bij de gerealiseerde acties. De planning is realistisch en de doelen worden SMART geformuleerd, waardoor het effect van de ingezette begeleiding duidelijk zichtbaar is. In de meeste gevallen hoeven begeleidingsdoelen niet structureel te worden bijgesteld. Wanneer aanpassingen nodig zijn, gebeurt dit tussentijds en op basis van veranderingen in de situatie van de deelnemer. Dit voorkomt zowel over- als onderplanning.

Verschillen tussen deelnemersgroepen

Uit de evaluaties blijkt dat er verschillen zijn tussen de verschillende deelnemersgroepen:

- **WLZ-deelnemers** ontvangen langdurige zorg en hebben vaak stabiele begeleidingsdoelen. Evaluaties vinden minimaal twee keer per jaar plaats, en doelen worden indien nodig aangepast op basis van veranderingen in de zorgvraag.
- **WMO-deelnemers** laten meer variatie zien in de mate waarin doelen worden behaald. Soms is een bijstelling nodig vanwege externe factoren, zoals veranderingen in hun leefomgeving of netwerk. De doelen worden hier flexibeler toegepast en geëvalueerd.

De trends tonen aan dat de begeleiding over het algemeen effectief is en leidt tot meetbare verbeteringen bij deelnemers. Dit geeft geen directe aanleiding tot grote procesaanpassingen, maar er wordt wel gekeken naar efficiëntieverbeteringen in de verslaglegging om de administratieve last te verlagen.

Evaluatiegesprekken

Bij de evaluatie gesprekken wordt eigenlijk de algehele situatie besproken, maar ook elk levensdomein van de ZRM.

- Met alle deelnemers is minimaal één evaluatiegesprek per jaar gevoerd, en bij WLZ-deelnemers is dit conform de norm twee keer per jaar gebeurd.
- De evaluatiegesprekken behandelen de volgende onderwerpen:
 - De voortgang van de doelen per levensdomein (gebaseerd op de Zelfredzaamheidsmatrix).
 - De gezinssituatie en eerdere hulpverlening.
 - De mate waarin WMO-doelen aansluiten bij de persoonlijke doelen van de deelnemer.
 - De haalbaarheid en toepasbaarheid van de doelen in de dagelijkse praktijk.
 - De bijdrage van zowel de zorgverlener als de deelnemer en zijn/haar netwerk aan het behalen van de doelen.
 - De samenwerking met externe partijen, zoals bewindvoerders en politie.
 - Het persoonlijk crisisplan en de afspraken rond acute situaties.
 - De frequentie en locatie van de geboden zorg.

De processtappen van **plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en het aanpassen van begeleidingsplannen** verlopen conform de norm. De recente controle door BIZOB bevestigde dat de werkwijze voldoet aan de gestelde eisen.

Acties ter verbetering

1. **Meer efficiënte verslaglegging:** Onderzoek naar mogelijkheden om het evaluatieproces administratief te vereenvoudigen zonder kwaliteitsverlies.
2. **Doorzetten van maatwerk bij verschillende groepen:** WLZ-deelnemers behouden een stabiele, langetermijnbegeleiding, terwijl WMO-trajecten flexibel blijven afgestemd op individuele situaties.
3. **Borgen van de overlegstructuur:** De nieuwe werkwijze met gesplitste overleggen voor dagbesteding en ambulante zorg zal verder worden geëvalueerd en geoptimaliseerd.
4. **Managementondersteuning:** Per 1 april 2025 wordt een managementassistent aangesteld om processen efficiënter te laten verlopen en de werkdruk te verlagen.

Wij zijn tevreden over de behaalde resultaten en de manier waarop de begeleidingsdoelen worden geëvalueerd en bijgestuurd. De ingezette zorg heeft aantoonbaar effect, en de resultaten bevestigen dat ons zorgproces goed aansluit bij de behoeften van de deelnemers.

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.

Conclusies

- **Begeleidingsdoelen sluiten goed aan bij de acties:** De evaluaties geven aan dat de gestelde begeleidingsdoelen over het algemeen goed aansluiten bij de gerealiseerde acties. De doelen worden SMART geformuleerd, waardoor het effect van de begeleiding zichtbaar is.
- **Effectiviteit van de begeleiding:** De begeleiding lijkt over het algemeen effectief te zijn en leidt tot meetbare verbeteringen bij deelnemers. De evaluaties geven aan dat de doelen in de meeste gevallen worden behaald, hoewel bij WMO-deelnemers soms bijstelling nodig is vanwege externe factoren, zoals veranderingen in de leefomgeving of het netwerk.
- **Evaluatiegesprekken zijn compleet en gedetailleerd:** De evaluatiegesprekken zijn grondig en behandelen niet alleen de voortgang van de doelen per levensdomein, maar ook belangrijke persoonlijke en praktische aspecten van de zorg. Dit zorgt voor een alomvattend beeld van de situatie van de deelnemer.

Wij zijn zeer tevreden over onze evaluatie gesprekken, en de gemeente en BIZOB ook. We hoeven dit jaar ook geen acties in te plannen omdat de zorgplannen heel erg goed zijn. Daarnaast hebben we het afgelopen jaar ook gekeken of de plannen efficiënter en korter konden, en hierop binnen het team een plan bedacht.

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar 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.

Wij hebben om de maand de laatste woensdag van de maand een huiskamer overleg. Dit wordt georganiseerd door de deelnemersraad. De deelnemersraad heeft de week voor het overleg contact met de directie om het overleg voor te bespreken. Ook is er dan ruimte voor directie en de deelnemersraad om ontwikkelingen te bespreken. Hier wordt ook naar verwezen in het protocol document.

De diversiteit in onderwerpen bij een huiskameroverleg is groot. Hierbij enkele voorbeelden:

- Praktische zaken vanuit de deelnemers
- Veranderingen binnen de organisatie
- Activiteiten die door de zorgboerderij worden/zijn georganiseerd
- Worden de kernwaarden nog steeds nagestreefd en gevoeld

In algemene zin is eruit gekomen dat de deelnemers er naar uit keken om te verhuizen naar de nieuwe ruimte, maar dit ook veel onrust gebracht heeft. Door deze grote verandering, de groei van de zorgboerderij en de veranderingen in personeel misten de deelnemers het warme bad gevoel wat eerst heel erg overheerste. Dit punt hebben we als zorgboerderij samen met de deelnemers opgepakt, en zijn ook intensief bezig geweest om dit samen weer terug te laten komen. Dit is gelukt en dat is in de laatste huiskamer overleggen ook teruggegeven door de deelnemers. Daarnaast kwam in de overleggen ook naar voren dat de deelnemers graag hun steentje willen bijdragen en ze als groep ontzettende mooie dingen neerzetten met en voor elkaar. Zoals het organiseren van de Kerstmarkt, de Zomermarkt en Hooiberg gots talent. Maar ook de nieuwe inloop is een hele mooie en warme plek geworden.

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.

De conclusie van de inspraakmomenten is dat ze ontzettend waardevol zijn. Nog meer omdat ze nu ook door de deelnemers zelf voorbereid en uitgevoerd worden. De deelnemers voelen nu meer ruimte en aandeel binnen de zorgboerderij. De deelnemersraad vindt het ook een prettige manier van werken en willen dit dan ook graag zo blijven doen.

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.

We houden elk jaar een tevredenheidsonderzoek, dit doen we door een vragenlijst uit te delen onder de bezoekers en deze mondeling te spreken met hun vaste begeleider. De lijsten die terug komen analyseren we vervolgens en verwerken we in een overzicht. Zo kregen we een compleet beeld.

We hebben dit jaar 40 reacties gekregen, we hebben de vragenlijsten ook in de inloop neergelegd, dus daar konden mensen ze zelf pakken. Daarom is het niet precies duidelijk hoeveel er uit zijn gegeven. We hebben de vragenlijsten verdeeld over dagbesteding en ambulante / beschermd wonen. We hebben gemiddeld een 8,4 gescoord.

Onderwerpen in de meting:

Hoe vind je de sfeer op de zorgboerderij?
Voel je je veilig en op je gemak op de zorgboerderij?
Is het laagdrempelig genoeg om op een rot dag toch te komen?
Hoe is het contact met de andere deelnemers?
Is er voor jou voldoende rust op de zorgboerderij?
Wat vind je van het aanbod van activiteiten en werkzaamheden?
Hoe vind je de begeleiding/ondersteuning op de zorgboerderij?
Werk je aan jou doelen, zoals jij dat wilt?
Heb je een klik met de begeleiders?
Heeft de begeleiding voldoende tijd en aandacht voor je?
Voel je je vrij om vragen te stellen?
Voel je je vrij om verbeterpunten aan te geven?
Wordt je met een warm welkom ontvangen als je aankomt
Hoe vind je de afsluiting van een dag bij de zorgboerderij?
Hoe vind je het aanbod van eten en drinken op de zorgboerderij?
Hoe vind je de aankleding van de ruimte?
Wat vind je van de hygiëne op de zorgboerderij?

Wat is er in algemene zin uit de meting gekomen:

De algehele indruk is dat de zorgboerderij een zeer gewaardeerde en positieve plek is voor de deelnemers, waar ze zich gewaardeerd en op hun gemak voelen. Er zijn echter enkele praktische en organisatorische verbeterpunten, zoals het bieden van meer structuur en verbeteringen aan de fysieke ruimte. Deze feedback biedt waardevolle inzichten voor het verder verbeteren van de zorg en de activiteiten op de boerderij.

Bijlagen

- tevredenheidsonderzoek 2024

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.

Aandachtspunten en verbetermogelijkheden:

1. Ruimte en omgeving:

- Er zijn enkele suggesties om de fysieke omgeving te verbeteren, zoals het plaatsen van **schotten in de woonkamer** om het gevoel van ruimte te verkleinen en een **rustruimte** in te richten voor mensen die behoefte hebben aan stilte of een prikkelarme omgeving.
- Verbeteringen zoals het **vegen bij de paardenstal** en het **schoonhouden van de toiletten** worden genoemd als aandachtspunten.

2. Meer structuur en organisatie:

- Er is vraag naar **duidelijkere taakverdeling** voor de medewerkers, vooral met betrekking tot de **bouwactiviteiten** en de rol van begeleiders, zodat er minder verwarring is over de verantwoordelijkheden.
- Mensen zouden ook graag zien dat er **meer geplande activiteiten** komen, zoals muziek, familieopstellingen en uitjes.

3. Sociale interactie en communicatie:

- Hoewel de sfeer vaak positief is, wordt er ook aangegeven dat de **drukke** soms een uitdaging is.
- **Betere communicatie** binnen de groep zou bijdragen aan een nog prettigere ervaring, bijvoorbeeld door **dagelijkse taakverdelingen** en het plannen van gezamenlijke momenten.

We hebben al aan een aantal van bovenstaande punten aandacht besteed. Dit door de inloop meer in aparte ruimtes te verdelen en daarmee meer rust creëren, en er is inmiddels een rustruimte. Daarnaast willen we ook nog schotten gaan plaatsen voor wat meer afscherming. Ook hebben we een iemand ingehuurd die 3x per week de gehele inloop grondig poets. Daarnaast poetsen we zelf altijd aan het einde van de dag. Dit jaar hebben we de verdeling in taken en rollen van de begeleiders ook weer duidelijker teruggebracht, zodat ze verantwoordelijkheden beter verdeeld zijn. Ook worden er nu iedere dag activiteiten georganiseerd. Sommige zijn terugkomend en sommige activiteiten worden afgewisseld. De communicatie proberen we te verbeteren door het informatie bord wat we in het leven hebben geroepen. Daarnaast gebruiken we hiervoor ook de terugkerende huiskamer overleggen.

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.

Aanvulling op Incidentmeldingen en Procesanalyse

In het afgelopen jaar hebben wij twee incidenten geregistreerd waarvoor aparte meldingen zijn gemaakt. Beide incidenten betroffen situaties waarin er een mislukte suïcidepoging of een ernstige automutilatie plaatsvond. Na elk incident is er direct gehandeld, er is een MIC-melding gemaakt en deze is verwerkt in ons systeem.

Incident 1: Mislukte Suïcidepoging

Bij het eerste incident, waarbij sprake was van een echte suïcidepoging, heeft de betrokken medewerker direct het contact gelegd met ons interne calamiteitenteam. In 2024 bestaat dit team uit Harry, Dorine, Arno en Els. In dit geval is Els als eerste benaderd. Zij adviseerde om 112 te bellen, waarna er met de hulpdiensten werd overlegd. Zowel Els als Arno zijn naar de deelnemer toe gegaan. Op basis van dit overleg werd besloten dat de deelnemer, samen met de medewerker, met de auto naar het ziekenhuis moest om de situatie medisch te laten controleren.

Na het ziekenhuisbezoek keerde de deelnemer relatief snel terug naar huis, waarna de zorg intensiever werd opgeschaald en er extra gekeken is naar (psychische) ondersteuning. Direct na de incidentafhandeling is met het hele calamiteitenteam (Harry, Dorine, Arno en Els) de volledige gang van zaken en het proces van handelen geëvalueerd. Uit deze analyse bleek dat er correct en professioneel is gehandeld. Omdat de situatie volgens de geldende richtlijnen (onder meer: geen blijvend letsel, geen jeugdige betrokkenheid en geen bestaande zorgmaatregel) niet leidde tot een verdere melding door het ziekenhuis, voldeed de werkwijze volledig aan de normen.

Incident 2: Automutilatie

Het tweede incident betrof een situatie waarin een deelnemer zichzelf te diep sneed. Ook hier heeft de betrokken medewerker direct het calamiteitenteam ingeschakeld. Wederom werd Els als eerste benaderd, die adviseerde om 112 te bellen. Nadat er met de hulpdiensten was overlegd, werd er besloten om de deelnemer met de auto naar de spoedeisende hulp te brengen voor een hechting en medische controle. Na afronding van het ziekenhuisbezoek heeft de medewerker samen met els een evaluatie uitgevoerd, en Els heeft het vervolgens met het volledige calamiteitenteam (Harry, Dorine, Arno en Els) besproken en geëvalueerd, waarin het gehele proces en de handelwijze nauwkeurig werden doorgenomen. Ook in dit geval werd geconcludeerd dat er correct en professioneel is gehandeld, conform ons protocol bij suïcidepogingen en gerelateerde incidenten.

Analyse en Conclusie

Volgens de norm, die stelt dat bij grote(re) ongevallen incidenten apart benoemd moeten worden met een volledige procesanalyse, hebben wij beide situaties afzonderlijk gedocumenteerd en geëvalueerd. In beide gevallen vond de procesanalyse plaats met de betrokken functionarissen van het calamiteitenteam, namelijk:

- Harry
- Dorine
- Arno
- Els

Deze gezamenlijke evaluatie bevestigde dat de gekozen handelwijze – in overleg met 112 en de hulpdiensten, gevolgd door een snelle ziekenhuistransfer – de beste en veiligste optie was. Ondanks dat er in beide incidenten geen sprake was van ernstig blijvend letsel,

onderstrepen wij met deze aparte meldingen en analyses onze toewijding aan transparantie en continue verbetering van de preventie, nazorg en signalering binnen onze zorgboerderij.

Wij zijn ervan overtuigd dat de directe en professionele aanpak in beide incidenten, zoals blijkt uit de evaluatie door het calamiteitenteam, het vertrouwen in ons huidige protocol bevestigt. Tegelijkertijd bieden deze casussen ons waardevolle leermomenten om de ondersteuning van zowel deelnemers als medewerkers verder te optimaliseren.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

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

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.

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

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

Geadresseerde klacht:

Er is één officiële klacht gemeld door een deelnemer van onze dagbesteding. De deelnemer werd van de dagbesteding gehaald, en kreeg de optie om door te gaan met ambulante begeleiding. De deelnemer heeft er echter zelf voor gekozen om ook met de ambulante begeleiding te stoppen. De reden voor het stopzetten van de deelname aan de dagbesteding kan ik hier niet in detail beschrijven, maar het was een weloverwogen beslissing van onze kant. De deelnemer was erg boos over dit besluit en heeft de vertrouwenspersoon ingeschakeld.

Afhandeling van de klacht:

De vertrouwenspersoon, Rob Peters, heeft verschillende gesprekken gevoerd met de deelnemer en met ons om de situatie te bespreken. Uiteindelijk bleek dat de communicatie over het beëindigen van de dagbesteding goed was verlopen, maar dat we eerder in het traject strengere maatregelen hadden moeten nemen, zoals het geven van officiële waarschuwingen en het overwegen van schorsingen bij ongewenst gedrag. Dit hadden we nagelaten, wat heeft bijgedragen aan de escalatie van de situatie.

Oorzaak van de klacht:

De klacht was voornamelijk het gevolg van het feit dat we eerder in het traject niet de nodige officiële waarschuwingen hadden gegeven voor ongewenst gedrag, noch maatregelen zoals schorsingen hadden overwogen. Hoewel we de beslissing om de dagbesteding te beëindigen goed hebben uitgelegd en de deelnemer zelf ervoor koos om ook de ambulante begeleiding te stoppen, hadden we het gedrag eerder duidelijker moeten adresseren om de situatie niet zo ver te laten escaleren.

Wat we direct hebben gedaan:

Na de klacht hebben we direct het gesprek met de deelnemer opgepakt, waarbij we samen met de vertrouwenspersoon duidelijkheid gaven over de reden van de beëindiging van de dagbesteding en de alternatieven die er waren. We hebben ook onze interne processen geëvalueerd en de tekortkomingen in ons gedrag en communicatie vastgesteld.

Nazorg:

De deelnemer heeft ervoor gekozen om niet verder te gaan met ambulante begeleiding, en er zijn geen verdere zorgafspraken gemaakt.

Was er goed gehandeld?

Hoewel de beslissing om de dagbesteding te beëindigen goed was uitgelegd en de deelnemer zelf besloot om ook de ambulante begeleiding stop te zetten, hadden we eerder in het traject strenger moeten optreden bij ongewenst gedrag. We hadden sneller waarschuwingen moeten geven en, indien nodig, schorsingen moeten overwegen, zodat de deelnemer beter begreep wat de gevolgen waren van haar gedrag.

Wat hebben we geleerd?

We hebben geleerd dat het belangrijk is om in een vroeg stadium duidelijk te maken welk gedrag onacceptabel is en deelnemers daar tijdig op te wijzen door middel van officiële waarschuwingen. Dit voorkomt dat een situatie escaleert en dat er misverstanden ontstaan over de consequenties. We hebben ook geleerd dat we sneller moeten ingrijpen als het gaat om ongewenst gedrag, zodat het voor de deelnemers duidelijk is dat er consequenties zijn voor hun acties.

Aanpassingen of verbeteringen:

We hebben onze werkwijze aangepast door vanaf nu sneller officiële waarschuwingen te geven en, indien nodig, schorsingen te overwegen bij ongewenst gedrag. Dit zorgt ervoor dat deelnemers beter begrijpen wat er van hen verwacht wordt en wat de gevolgen zijn als het gedrag niet verbetert. We hebben ook besloten om beter vast te leggen wanneer en waarom we bepaalde stappen nemen, zodat we een duidelijk overzicht hebben van de situatie en kunnen laten zien dat we consequent optreden.

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.

Evaluatie van de klacht en incidenten:

In het afgelopen jaar hebben we zowel een klacht van een deelnemer als twee ernstige incidenten gehad. De klacht betrof de beëindiging van de dagbesteding, waarbij we niet tijdig genoeg officiële waarschuwingen en maatregelen hebben genomen bij ongewenst gedrag. Dit heeft ons geleerd dat we sneller moeten ingrijpen en strikter moeten handelen bij ongewenst gedrag om escalatie te voorkomen.

Wat betreft de incidenten (suïcidepogingen en automutilatie), hebben we adequaat gehandeld volgens het protocol door direct medische hulp in te schakelen en nazorg te bieden. De incidenten hebben echter aangetoond dat er ruimte is voor verbetering in vroegsignalering en preventie van risicogedrag, evenals het versterken van de psychische ondersteuning voor deelnemers en medewerkers.

Leerpunten:

- Strikter handhaven van huisregels en sneller officiële waarschuwingen geven.
- Verbeteren van vroegsignalering en preventie van risicogedrag.
- Versterken van psychische ondersteuning en nazorg voor zowel deelnemers als medewerkers.

Acties: We zullen trainingen voor medewerkers intensiveren, ons protocol evalueren en bijstellen

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Zorg ervoor dat de actuele medicatieoverzichten van de apotheek beschikbaar zijn in de deelnemersdossiers. Deze actie mag u verantwoorden in het volgende kwaliteitsjaarverslag bij punt 3.2.

Geplande uitvoerdatum: 23-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 27-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: In de deelnemer overeenkomsten is opgenomen dat de verantwoordelijkheid voor het aanleveren bij de deelnemers zelf ligt. Van de mensen die het aan leveren zetten we het in het systeem

Oefening calamiteitenplan - met extra aandacht voor uitkomst van 12 december 22

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 01-10-2024 (Afgerond)

Werkgroep kwaliteit zorg bewaken komt met een plan van aanpak

Geplande uitvoerdatum: 24-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 14-10-2024 (Afgerond)

Zoonosenuitval 2022 op nieuwe adres laten keuren

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 18-11-2024 (Afgerond)

Bespreken klachten protocol en protocol huiselijk geweld en calamiteitenplan huiskameroverleg

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 12-08-2024 (Afgerond)

4 inspraakmomenten

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 18-11-2024 (Afgerond)

bestemmingsplanwijziging schrijven

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 15-04-2024 (Afgerond)

missie en visie dag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 14-08-2024 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 03-06-2024 (Afgerond)

Tevredenheids onderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 07-10-2024 (Afgerond)

evaluatie gesprekken incl. opleidingsdoelen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 01-11-2024 (Afgerond)

met rvt beoordelen of de zorgplannen iets korter kunnen worden

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 24-12-2024 (Afgerond)

Huiskamer overleg - onder leiding van deelnemer

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 01-09-2024 (Afgerond)

Toelichting: We hebben afgelopen jaar elke 2 maanden een huiskamer overleg gehad, dit wordt door de deelnemerraad georganiseerd

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

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 29-10-2024 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 11-10-2024, 09:00 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: 11-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 22-10-2024 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 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: 08-05-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 30-04-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 29-03-2024 (Afgerond)

Herkansing. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn.

[Tussentijdse schriftelijke toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 26-03-2024 (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: 06-03-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 07-03-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Afgerond)

ST Begeleiding en Wonen. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn.

[Tussentijdse schriftelijke toetsing](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: 06-02-2024 (Afgerond)

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.

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: 22-01-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 27-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Elke maand in het MT het jaarplan bespreken. Welke acties heb je afgelopen maand gehad, hoe zijn ze gegaan, als het niet gelukt is wanneer kan het dan, en wat staat er voor de komende maanden op de lijst.

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Trainingsochtend voor vrijwilligers, stagiaires en zorgboer

Geplande uitvoerdatum: 26-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Niet reanimeren bespreken in huiskamer overleg

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

verzekering regelen voor het vervoer van de deelnemers, als extra clause in de autoverzekering van deelnemers en medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 24-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Trainingen voor medewerkers intensiveren mbt het maken van de meldingen, ons protocol evalueren en bijstellen en ook dit bespreken in het team.

Geplande uitvoerdatum: 24-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Zoonosenkeurmerk 2025

Geplande uitvoerdatum: 09-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Tevredenheids onderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Als de verbouwing klaar is dient u een nieuwe R.I.&E. te maken en te laten toetsen. Omdat niet duidelijk is wanneer de verbouwing klaar is is de fictieve datum 31-03-2023 ingevuld.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Bespreken klachten protocol en protocol huiselijk geweld en calamiteitenplan huiskameroverleg

Geplande uitvoerdatum: 11-08-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

missie en visie dag organiseren

Geplande uitvoerdatum: 19-09-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

visie video

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Oefening calamiteitenplan - met extra aandacht voor uitkomst van 12 december 22

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Huiskamer overleg - onder leiding van deelnemer

Geplande uitvoerdatum: 20-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

evaluatie gesprekken incl. opleidingsdoelen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

4 inspraakmomenten

Geplande uitvoerdatum: 17-11-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

subsidie aanvragen zweden

Geplande uitvoerdatum: 24-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

bouwen overkapping scootmobiel

Geplande uitvoerdatum: 26-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

- Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 26-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Elke maand bespreken bij het maand overleg of de mic meldingen zijn gemaakt en deze bespreken. Om bewustwording te creëren in het team

Geplande uitvoerdatum: 29-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

- Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig). Schroefmachine, decoupeerzaag en slijptol zijn in 2019 aangeschaft en hoeven 2 jaar niet gekeurd te worden

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

aanmelden zin wlz contract

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

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 Hooiberg (2716)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-05-2028
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

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

Geplande uitvoerdatum: 05-07-2028
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Huiskamer overleg - onder leiding van deelnemer

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

- Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

- Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig). Schroefmachine, decoupeerzaag en slijptol zijn in 2019 aangeschaft en hoeven 2 jaar niet gekeurd te worden

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Arno en Guus

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

- Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Als de verbouwing klaar is dient u een nieuwe R.I.&E. te maken en te laten toetsen. Omdat niet duidelijk is wanneer de verbouwing klaar is is de fictieve datum 31-03-2023 ingevuld.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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 Hooiberg (2716)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2025

Geldt voor locatie(s): De Hooiberg (2716)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 16-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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.

W

Op dit moment maken we weinig gebruik van het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) in zijn volledige omvang. De acties die we in het kader van het Jaarplan moeten uitvoeren, hebben we verwerkt in een Excel-bestand, dat we maandelijks met het MT doornemen. Hierdoor gebruiken we het KMS momenteel alleen voor specifieke zaken, maar niet op de manier zoals het systeem oorspronkelijk bedoeld is.

Onze conclusie is dat we onze taken goed georganiseerd hebben. Inzake veiligheid hebben we alle noodzakelijke maatregelen getroffen en voldoen we aan de vereisten. We zijn ook erg tevreden met het meerjarenplan dat we hebben opgesteld, waarin we onze doelen en bijbehorende acties duidelijk hebben vertaald naar een jaaroverzicht. Dit overzicht is een dynamisch document, waarin we flexibel kunnen schakelen als bepaalde doelen niet behaald worden of als we besluiten om de koers te wijzigen.

Deze werkwijze heeft zich bewezen als effectief, en we willen deze graag blijven gebruiken omdat het goed werkt voor ons team.

Acties

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

Bijlagen

- jaarplan excel

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Plannen voor de Komende Jaren

De Hooiberg blijft zich in de komende jaren richten op het verder realiseren van haar missie: een veilige en warme plek bieden voor mensen met psychische kwetsbaarheden, waar zij samen met lotgenoten en professionals werken aan hun herstel. Om dit te bereiken, zijn er duidelijke doelstellingen geformuleerd op verschillende gebieden. Deze vind u in de bijlage.

Acties

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

Bijlagen

- Meerjarenplan de Hooiberg
- jaarplan excel

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstelling voor het komende jaar van De Hooiberg is gericht op het verder uitbreiden van het aanbod, verbeteren van de werkwijze en het versterken van samenwerkingen. Enkele belangrijke doelen zijn:

1. Uitbreiding van Aanbod en Bereik:

- o Zorgen dat alle inwoners van de Kempen weten dat 'mensen vanaf 18 jaar, uit de Kempen, die vastlopen in het leven met psychische klachten' bij ons terecht kunnen als ze willen werken aan hun herstel.
- o Het realiseren van 14 tiny houses op het terrein van De Hooiberg.
- o Het ontwikkelen van een financieringsplan voor het project in Zweden.
- o Het versterken van samenwerkingen met zorginstellingen, huisartsen en psychologen om veilige uitstroomekken te bieden voor jongeren.

2. Financiering en Duurzaamheid:

- o Het opstellen van een impactrapportage om inzicht te geven in de effecten van De Hooiberg op deelnemers en de samenleving. Actief zoeken naar aanvullende financiering via subsidies en fondsenwervingsactiviteiten.

3. Werkwijze en Kwaliteit:

- o Verdere verbetering van de herstelgerichte werkmethoden, met aandacht voor de verbetering van intakeprocedures en het betrekken van deelnemers bij hun eigen herstelplan.
- o Voortdurende scholing in systemisch werken, herstelgerichte methodieken en rapportagevaardigheden.
- o Het uitvoeren van jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, deelnemers en externe partners.

4. Community en Verbinding:

- o Het vergroten van de bekendheid door maandelijkse publicaties in lokale media en intensievere samenwerking met huisartsen, gemeenten en andere ketenpartners. Om antistigmatisering te bevorderen, en mensen te laten weten dat herstellen mogelijk is.
- o De betrokkenheid van deelnemers uitbreiden, weer zorgen voor elkaar stimuleren.
- o Het versterken van sociale cohesie door vijf verbindingdagen te organiseren, waaronder open dagen, markten en andere bijeenkomsten.

5. Bouwprojecten en Faciliteiten:

- o Uitbreiding van de voorzieningen met een paardenbak en opslagruimte.
- o Het gefaseerd uitvoeren van het project om 14 tiny houses te realiseren.
- o Investeren in het onderhoud en verduurzaming van de huidige gebouwen en infrastructuur.

Deze doelstellingen dragen bij aan de verdere groei van De Hooiberg in zowel bereik, kwaliteit als maatschappelijke impact.

In de bijlage vind je een uitgebreid 5 jaren plan met daarbij een jaarplan zodat we elke maand met ons MT in een oog opslag kunnen zien wat afgelopen maand had moeten gebeuren, en wat er komende maand op de planning staat. We evalueren dan altijd hoe het gaat en wat we nog gaan doen.

Bijlagen

- jaarplan excel
- Meerjarenplan de Hooiberg

9.3 Plan van aanpak

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

zie bijlage

Wij hebben een excel bestand bijgevoegd met daarin per maand onze plannen, zoals bijvoorbeeld de overleggen met de RvC en de activiteiten die we organiseren. Maar ook de BHV trainingen en andere gezamenlijke activiteiten. Deze zijn onderverdeeld in verschillende categorieën zoals, blijven werken volgens de visie, bedrijfsvoering, personeelszaken etc.

Daarnaast hebben we een geschreven document waarin we onze visie op de toekomst uitschrijven. De acties om onze toekomst visie te realiseren zijn ook allemaal opgenomen in het excel bestand.

Bijlagen

- Meerjarenplan de Hooiberg
- jaarplan excel

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.

- 9.3
 - Meerjarenplan de Hooiberg
 - jaarplan excel

- 9.2
 - jaarplan excel
 - Meerjarenplan de Hooiberg

- 5.3
 - Meerjarenplan de Hooiberg

- 6.5
 - tevredenheidsonderzoek 2024

- 9.1
 - Meerjarenplan de Hooiberg
 - jaarplan excel

- 8.3
 - jaarplan excel