

# Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

## Zorgboerderij Ensink B.V.

Zorgboerderij Ensink

Locatienummer: 2349



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	8
4.1 Deelnemers	8
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	8
4.3 Personeel	9
4.4 Stagiairs	10
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16
7 Meldingen en incidenten	18
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	19
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	20
7.6 Klachten	20
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
8 Acties	21
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	21
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	23
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	24
9 Doelstellingen	25
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	25
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	25
9.3 Plan van aanpak	26
Overzicht van bijlagen	27

# Jaarverslag

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

**Dit jaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Ensink B.V.

Registratienummer: 2349

Vergertsveldweg 30, 7524 PM Enschede

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 72053712

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

### Locatiegegevens

Zorgboerderij Ensink

Registratienummer: 2349

Vergertsveldweg 30, 7524 PM Enschede

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

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

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

- Ja, Voorwoord toevoegen

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

### Acties

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

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

- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie
- Ja, van ongewenste intimiteiten

### Acties

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

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

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

- Ja

### Acties

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Met trots kijken we in dit jaarverslag terug op een waardevol en succesvol 2022, en blikken we alvast vooruit op onze ambities voor 2023. We willen iedereen bedanken die in 2022 heeft bijgedragen aan het werk van Zorgboerderij Ensink. Als medewerker, vrijwilliger, stagiaire of als samenwerkingspartner. Ook willen we alle sponsors, het bedrijfsleven en anderen die zorgboerderij Ensink gesteund hebben bedanken. Wij wensen u veel leesplezier.

#### Acties

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

### 2.2 Zorgboerderij in beeld

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

In 2022, hebben we als organisatie veel ontwikkeld en bereikt. Vol enthousiasme hebben we verder invulling gegeven aan de professionalisering van de zorgboerderij en behaalden we mooie resultaten. We slaagden in de zomer voor de kwaliteits-audit, een mooie bevestiging hoe we dagelijks werken aan het leveren van goede kwaliteit in een veilige omgeving. Op deze manier dragen we er zorg voor dat onze deelnemers een fijne tijd hebben op de zorgboerderij en zich blijven ontwikkelen.

Ondanks dat het jaar begon met opnieuw een coronagolf hebben we samen met de deelnemers veel leuke activiteiten kunnen doen. Naast de dagelijkse boerderij-gerelateerde activiteiten, zoals de verzorging van de aanwezige dieren, het werken in de tuinen of op de locaties, hebben we verschillende aanvullende activiteiten georganiseerd. In de vakanties hebben we gewerkt met thema-weken, waaraan veel deelnemers hebben meegedaan. Ook konden deelnemers meedoen aan verschillende sportactiviteiten zoals mountainbiken, voetballen en klimmen in het klimbos. Afgelopen herfst hebben we veel pompoenen geoogst en deze verkocht. Van de opbrengsten zijn we naar de dierentuin geweest.

Begin 2022 hebben we samen onze missie, visie, kernwaarden, doelen en ambities opnieuw vastgesteld. Gedreven vanuit deze waarden stellen we de kinderen, (jong)volwassenen en de gezinnen die een beroep op ons doen altijd centraal. Zij hebben vaak problemen op meerdere levensterreinen, waardoor er integrale hulp en financiële ondersteuning nodig is vanuit verschillende domeinen; Jeugdhulp, GGZ, Onderwijs, WLZ. Ook het afgelopen jaar zagen we (in lijn met de maatschappelijke ontwikkelingen dat de zorgvragen, met name bij de jeugd steeds complexer zijn geworden. We relateren dit aan het politieke beleid van de afgelopen jaren, waarin de toegang tot de zorg flink onder druk is komen te staan. Op de zorgboerderij kregen wij (passend bij een complexer beeld), te maken met meer aanvragen voor individuele zorg.

Ons ondersteunend netwerk was daarbij van grote waarde. Naast de interne disciplines die betrokken en inzetbaar zijn voor de directe zorgverlening en het verbeteren van het zorginhoudelijk beleid, hebben wij net als voorgaande jaren intensief samengewerkt met de specialistische (kinder- en jeugd)GGZ instellingen en (I)VB instellingen in de directe omgeving van de zorgboerderij. Overstijgend is er verdere invulling gegeven aan de samenwerking met de huisarts, en met een extern kinder- en jeugdpsychiater. Zij zijn altijd beschikbaar om mee te denken over het zorginhoudelijk beleid, voor een telefonisch consult of bezoek aan de zorgboerderij.

Het afgelopen jaar hebben we ons gericht op verdere stabilisatie, professionalisering en profilering van onze zorgboerderij. Om voor onze doelgroepen kwalitatief goede zorg op een continue manier te organiseren is een integratieve aanpak nodig, maar dit was het afgelopen jaar niet eenvoudig te realiseren. De huidige gedecentraliseerde stelsels brengen veel administratie en bureaucratie met zich mee. We zijn in 2022 daarover veelvuldig in gesprek geweest met onze samenwerkingspartners, en hebben samen gezocht transparante afspraken en zo goed mogelijke oplossingen. Dit heeft ertoe geleid dat de processen rondom de in- en uitstroom van deelnemers verbeterd zijn. Dit heeft ertoe geleid dat ons zorgaanbod in 2022 nagegoeg hetzelfde is gebleven. We vertrouwen erop dat we met de ingezette maatregelen ook in 2023 toegankelijk blijven en de juiste zorg kunnen blijven bieden.

Om onze zichtbaarheid verder te vergroten hebben we onder andere onze nieuwsbrief, website en social media kanalen vernieuwd. We zijn actiever geworden op diverse social media kanalen. Dit helpt onze visie en missie ook met anderen te delen. We stralen we nog meer uit dat de zorg die wij leveren vaak op de boerderijlocaties sterk verbonden is met de agrarische activiteiten. Daarnaast hebben we samen met de leden van de ouderraad een lente en kerstmarkt georganiseerd. Dit versterkt de verbinding tussen onze deelnemers, medewerkers en diegenen die dichtbij hen staan. Ook zijn we hierdoor meer zichtbaar in de buurt, waardoor nieuwe initiatieven en samenwerkingen ontstaan.

#### Acties

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

### 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

In 2022 hebben we gemerkt dat we dankzij de enorme inzet van onze medewerkers goede kwaliteit van zorg hebben kunnen leveren. Dat heeft afgelopen zomer geresulteerd in een verlening van het kwaliteitskeurmerk op de algemene locaties, en op de woonlocatie nummer 11 (zie ook jaarverslag wonen). Voorafgaand aan de audit (begin 2022) hebben wij een aantal inhoudelijke wijzigingen doorgevoerd in ons werkproces, we hebben onze deelnemersovereenkomst geactualiseerd en een duidelijkere splitsing aangebracht in de werkwijzen die wij hanteren voor de verschillende vormen van zorg die wij ook afgelopen jaar hebben aangeboden (wonen, deeltijd-wonen, dagbesteding en naschoolse opvang).

Het was heel fijn om de audit afgelopen zomer op zo'n positieve manier te ervaren. We hebben de ons de afgelopen jaren gericht op het verder professionaliseren van onze organisatie, het werken volgens de richtlijnen en het up-to-date houden van alle systemen waarmee we werken. De resultaten daarvan waren nu heel zichtbaar. Afgelopen jaar hebben wij ons MT (management team) overleg anders vorm gegeven, in dit overleg worden onze werkprocessen continue gemonitord volgens het proces van plannen, doen, evalueren en het monitoren van de voortgang.

Het was voor ons niet eenvoudig om na de afgelopen jaren dit resultaat in 2022 te bereiken. Het heeft veel inzet gevraagd van alle medewerkers en leidinggevenden. Enerzijds omdat 2022 opnieuw een jaar was waarin we te maken hebben gehad met de gevolgen van het corona-virus. In het eerste gedeelte van het jaar zijn we om continue goede zorg te kunnen blijven een samenwerking aangegaan met een uitzendbureau, waardoor er meer jeugdzorgwerkers beschikbaar waren om snel en flexibel inzet te kunnen leveren wanneer een collega onverwacht in quarantaine moest. Om ook de meer complexe zorg op een goede manier te kunnen bieden, hebben we het afgelopen jaar intensiever samengewerkt met onze GZ-psycholoog. Zij gaf werkbegeleiding en ondersteuning aan onze gedragswetenschappers.

Aan de andere kant was het ook een jaar waarin we te maken hadden met financiële uitdagingen, ten gevolge van algemene kostenstijgingen in lijn met de landelijke ontwikkelingen, en de beperkte middelen die beschikbaar zijn voor de vormen van zorg die wij op onze zorgboerderij aanbieden. De beperkingen die hieruit voortkomen hebben afgelopen jaar gemaakt dat wij ons minder hebben kunnen richten op innovaties, zo zijn er bijvoorbeeld geen verbouwingen geweest op onze locaties.

#### Acties

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

### 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.

Wij zijn tevreden over de ontwikkelingen t.a.v. de kwaliteit van zorg op onze zorgboerderij over het jaar 2022. Wij zijn al onze interne medewerkers en ons ondersteunend netwerk erg dankbaar voor de flexibele en extra inzet. Zij hebben zich flexibel en daadkrachtig getoond, hierdoor hebben we samen kunnen werken en ons complementair ingezet om de beste zorg te kunnen leveren. Om de kwaliteit van zorg verder te vergroten, hebben we afgelopen jaar ingezet op de scholing en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. We hebben hier structureel aan kunnen werken dankzij de aanvraag van de SLIM-subsidie, waardoor wij ons ondersteunend netwerk hebben kunnen uitbreiden. Dankzij hen hebben wij meer kennis over dit onderwerp in huis gehaald en onze doelstellingen voor een groot deel kunnen behalen. Daarnaast hebben we de interne en externe communicatie kunnen verbeteren, en zijn er grote stappen gemaakt in de aansturing van de verschillende teams. In paragraaf 9 beschrijven wij hoe wij hier een vervolg aan geven en in 2023 onze ambities verder vorm willen geven

#### Acties

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



## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

In 2022 konden, net als in 2021, deelnemers bij onze Zorgboerderij terecht voor de volgende vormen van zorg: wonen, deeltijd-wonen, logeeropvang, dagbesteding, naschoolse dagbesteding en coaching met paarden. Wij hebben deze zorg verleend vanuit de jeugdwet, WLZ en WMO. Deze zorg bestond uit zowel individuele- als groepszorg. Zoals eerder beschreven is het aantal individuele aanvragen in 2022 toegenomen. Afhankelijk van de zorgvraag zijn er in 2022 deelnemers met een zorgzwaartepakket van 1 t/m 7 in begeleiding (geweest).

Deelnemers statistieken:

Doelgroep	01-01-2022	Instroom	Uitstroom	31-12-2022
<18+	146	29	42	134
>18+	16	1	6	10
Totaal	162	30	48	144

Zorgboerderij Ensink heeft zeven deelnemers wonen. Vier deelnemers vallen onder deeltijd verblijf.

In onderstaand overzicht staan de redenen van uitstroom:

Reden uitstroom	<18 jaar	>18 jaar	Totaal
Beëindiging volgens plan	7	2	9
Voortijdig afgesloten, In overeenstemming	25	3	28
Eenzijdig door de cliënt	9	1	10
Totaal	41	6	47

### Acties

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

### 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Net als vorige jaar ontvingen de meeste deelnemers op de zorgboerderij zorg vanuit de jeugdwet. De uitstroom in de groep deelnemers onder de 18 is relatief groot, voor een groot deel heeft dit te maken met het feit dat we zien dat er voor deelnemers die bij ons zorg ontvangen vanuit de jeugdwet voor een kortere periode zorg wordt geïndiceerd (in vergelijking met een aantal jaar geleden). De doelen waarvoor deelnemers bij ons in zorg zijn worden hier enerzijds op aangepast. Wel is het zo dat wij ervaren dat wanneer deelnemers

relatief kort in zorg zijn, of minder intensief in zorg zijn de kans op terugval of verergering van de problematiek groter wordt. Het afsluiten van trajecten gaat zeker bij de complexe zorg niet altijd samen met het bereiken van een situatie waarin de problematiek niet meer aanwezig is. We zien bijvoorbeeld dat dan een intensiever GGZ traject noodzakelijk is.

Ondanks de afname van het aantal deelnemers in zorg, zien we met name in de jeugdzorg een toename van het aantal zorguren dat we direct verlenen. Dit ontstaat doordat er meer aanvragen zijn voor individuele zorg, en de groep deelnemers die zorg ontvangt vanuit de WLZ meer aanwezig is op de zorgboerderij.

Met name bij deelnemers die zorg ontvangen vanuit de jeugdwet, merken wij in toenemende mate dat er bij start ingezet wordt op kortere en lichtere zorgtrajecten (bij ons op de zorgboerderij, of bij zorginstellingen elders). We zien bijvoorbeeld dat deelnemers bij lichte problematiek vaak eerst naar een voorliggende voorziening worden verwezen. Mocht dit niet voldoende zijn dan komen zij vaak later bij ons in zorg. Dit samen met de late indicatie voor en de lange wachttijden voor specialistische hulp (diagnostiek en/of behandeling), kan ertoe bijdragen dat er een verergering van de problematiek ontstaat. Het is mogelijk dat hier voor een deel van de kinderen en jongeren, ook nog de na-effecten van de ontstane problemen bij kwetsbare kinderen en jongeren gedurende de covid periode aan bijdragen. Wij proberen deze problematiek te verminderen door bij aanmelding en intake inhoudelijk goed mee te denken met de wijkcoaches over welke zorg geïndiceerd is voor een gezin, en op welk manier dit gerealiseerd kan worden (samen met andere betrokken hulpverleners). Het afgelopen jaar hebben wij gemerkt dat dit veel tijd kan vragen van onze gedragswetenschappers, mede omdat dit proces soms moeizaam verloopt. Inhoudelijk gezien komen zorgverleners en andere betrokkenen wel tot overeenstemming over dat wat er nodig is om een kind, jongeren of gezin goed te helpen, maar de uitvoering hiervan wordt vertraagd door financiële aspecten of het feit dat er onvoldoende mensen beschikbaar zijn om de zorg tijdig en kwalitatief juist uit te voeren. Ook wij merken dat wij kritisch moeten kijken naar de zorgvragen die binnenkomen, en de capaciteit die we hebben om deze zorg te kunnen leveren (zowel in het aantal beschikbare mensen, als fysiek op onze locaties). Dit doen we in nauwe samenwerking met onze netwerkpartners.

#### Acties

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

### 4.3 Personeel

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

Op onze zorgboerderij werken met multi- disciplinaire teams. Deze teams zijn werkzaam op de verschillende locaties van de zorgboerderij. De teams worden aangestuurd door de locatiemanager en coördinerend jeugdzorgwerker, en bestaan uit jeugdzorgwerkers C en D, verpleegkundigen of verzorgenden en assistenten. Assistenten ondersteunen de jeugdzorgwerkers en verpleegkundigen bijvoorbeeld door ondersteuning te bieden bij de dierverzorging, de activiteiten die we aanbieden, huishoudelijke taken, of bij het onderhoud van de locaties en facilitaire zaken. Zij worden ondersteund door onze zorg en financiële administratie.

Dankzij de aanvraag van een SLIM-subsidie hebben we het afgelopen jaar deze functies, de bijbehorende functie omschrijvingen, en benodigde vaardigheden opnieuw kunnen herzien. Ook hebben onze direct leidinggevenden (locatiemanager en coördinerend jeugdzorgwerkers) samen met een ervaren HR-adviseur ontwikkel-gesprekken gevoerd met alle medewerkers uit de teams waaraan zij leiding geven. Samen heeft dit geresulteerd in meer duidelijkheid met betrekking tot de onderlinge taakverdelingen, een betere 'match' tussen medewerkers en de werkzaamheden die zij uitvoeren, en een verbeterd opleiding en/of ontwikkelplan voor onze medewerkers.

In 2022 zijn er geen opvallende wijzigingen geweest t.a.v. het ingezette aantal FTE's (40). Er was een beperkt verloop in het aantal medewerkers. Wel hebben we afscheid genomen van een aantal assistenten en medewerkers met 0-uren contracten. Het aantal vrijgekomen uren zijn ingevuld door nieuwe jeugdzorgwerkers en/of verpleegkundigen of verzorgenden.

Naast deze wijzigingen zijn er wijzigingen geweest in de manier waarop mensen bij ons werkzaam waren. Wij hebben in de eerste periode van 2022 beroep gedaan op een uitzendbureau, omdat vanwege de opleving van het corona-virus een deel van onze eigen medewerkers te maken kreeg met ziekte en/of quarantaine maatregelen. Met name in de eerste helft van 2022 hadden we hoger aantal zieke medewerkers. Gelukkig hebben veel van hen, hun werkzaamheden in de 2e helft van het jaar weer op kunnen pakken, en hebben wij onze samenwerking met het uitzendbureau weer stop kunnen zetten.

In de tweede helft van 2022 hebben we nieuwe HR medewerker aangesteld, waardoor we de werkzaamheden van ons externe kantoor konden afbouwen. Met onze nieuwe medewerker hebben we een verbetering in ons personeelsbeleid. We zijn blij dat zij ons team is komen versterken. De resultaten van dit verbeterde personeelsbeleid werden in de tweede helft van het jaar steeds meer zichtbaar, we zagen bijvoorbeeld dat het verzuimpercentage met -2,5% is gedaald t.o.v. de start van 2022.

Het afgelopen jaar werd ons team van werknemers verder ondersteund door een aantal externe betrokkenen (hier zijn wijzigingen geweest t.o.v. voorgaand jaar). Deze betrokkenen gaven bijvoorbeeld supervisie en/of intervisie. Met hen zijn regelmatig evaluatiegesprekken gevoerd. Het managementteam van de zorgboerderij werd (op indicatie) ondersteund door een bedrijfskundig en zorginhoudelijk adviseur. Wij zijn tevreden over deze samenwerking en allen zeer erkentelijk voor hun inzet in het afgelopen jaar.

Ons medewerkers-tevredenheidsonderzoek laat zien dat onze medewerkers zorgboerderij Ensink, een prettige organisatie vinden om bij te werken. Zij zijn trots op hun werkplek. Medewerkers zijn tevreden over de arbeidsvoorwaarden, en de inzet van hun direct leidinggevende. Zij voelen zich gehoord en gezien en ervaren verbondenheid in het team waarin zij werkzaam zijn. Dit draagt ertoe bij dat zij zich veilig en gewaardeerd voelen. Als belangrijkste leerdoelen geven onze medewerkers aan dat zij graag nog beter geïnformeerd willen worden over de opvolging van verbeterpunten en processen die in gang zijn gezet. Ook zouden zij graag zien dat we onze locaties verder kunnen opknappen en zouden zij meer teamactiviteiten willen doen. Wij nemen deze aandachtspunten mee in onze doelen voor het komend jaar (zie paragraaf 9).

### Acties

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

## 4.4 Stagiairs

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

Het afgelopen jaar hebben wij opnieuw de meerwaarde ervaren van de aanstelling van een interne stage coördinator, zij heeft zich in ingezet om het certificaat beoordelaar voor de Prove to Move examens te behalen. Haar taken omvatten bijvoorbeeld; het inventariseren en bewaken van het aantal beschikbare stageplaatsen, het zorgen voor passende begeleiding aan de stagiaires en het onderhouden van contacten met de verschillende opleidingen. We merken dat we met deze inzet zowel onze eigen medewerkers, als de stagiaires het afgelopen jaar beter konden ondersteunen.

In 2022 waren er in totaal 13 stagiaires vanuit verschillende opleidingen aanwezig op de zorgboerderij:

- HBO: 6 studenten vanuit de opleidingen; Social Work, HBO-V, gezondheid en technologie en de Pabo hebben dit jaar stage bij ons gelopen. Van deze studenten hebben er 3 bij ons hun Minor Ontwikkelingspsychologie & jeugdhulpverlening gedaan. 1 Student heeft een HBO-V stage gedaan en 2 studenten hebben een stage Social Work gedaan. Deze stage uren varieerden van 4 tot 32 uur per week per student.
- MBO niveau 2/3/4: 4 studenten vanuit de opleidingen; Helpende niveau 2, maatschappelijke zorg, persoonlijk begeleider bijzondere doelgroep, Vitaliteitsbegeleider en persoonlijk begeleider zorgboerderij. Deze stage uren varieerden van 16 tot 28 uur per week per student.
- MAS: We hebben dit jaar 2 scholieren gehad die hun maatschappelijke stage bij ons hebben gedaan voor 20 uur in totaal per scholier.

Met alle stagiairs zijn dit jaar evaluatiegesprekken gehouden, wij hanteren daarbij altijd de normen van de opleiding om de frequentie van deze evaluatiegesprekken te bepalen. Bij knelpunten of noodzaak tot extra begeleiding, intensiveren wij deze gesprekken om zo samen toch tot een succesvolle (afronding) van de stage te komen. Het afgelopen jaar waren bij deze gesprekken altijd de stagiaire en de directe begeleider van stagiaire aanwezig (werkbegeleider). En soms ook de stagecoördinator. Op deze manier proberen wij zicht te houden op welke stagiaires/studenten kunnen wij echt goed kunnen begeleiden binnen op onze zorgboerderij en welke stages minder geschikt zijn in de setting waarin wij werken met een bijzondere doelgroep. Het afgelopen jaar hebben wij hier geen wijziging doorgevoerd, en ook voor komend jaar denken wij stagiaires en studenten van de bovenstaande opleidingen op een goede manier te kunnen begeleiden. We hebben gemerkt dat stagiaires vaak positief zijn over de stage op de zorgboerderij, ze voelen zich onderdeel van het team en zijn enthousiast over de werkzaamheden, vaak zien we dit enthousiasme ook groeien. Dat heeft er toe geresulteerd dat enkele van de studenten die eerder stage bij ons hebben gelopen na afronding van hun opleiding bij ons in dienst zijn getreden.

Overkoepelend hebben we in het afgelopen jaar een flinke toename in de aanvraag voor stageplaatsen mogen ervaren. Als lerende organisatie vinden wij dit een positieve ontwikkeling, al blijft voor ons belangrijk om kritisch te beoordelen hoeveel stageplekken wij kunnen toekennen, en wat dit vraagt van de beschikbaarheid van onze medewerkers. Wij bespreken dit tijdens de ontwikkel-gesprekken met onze medewerkers, en nemen eventuele aandachtspunten mee in een aanpassing van ons HRM beleid en/of de toekenning van het aantal stageplekken.

**Acties**

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

**4.5 Vrijwilligers**

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

In 2022 hebben we een vrijwilligers coördinator aangesteld, om de 5 vrijwilligers die aanwezig zijn op onze zorgboerderij op een goede manier te begeleiden. In vergelijking met voorgaand jaar zijn er dit jaar 2 nieuwe vrijwilligers gestart. Daarmee werken we actief aan ons doel om extra vrijwilligers te werven. We zijn blij dat zij onze teams versterken. Onze vrijwilligers zijn meestal 1 tot 2 dagdelen per week aanwezig en ondersteunen dan bij verschillende werkzaamheden op en rondom de zorgboerderij. Voorbeelden hiervan zijn algemene reparatieklussen, ondersteuning bij het taxivervoer, de boerderijwinkel of in het groen. We hebben afgelopen jaar met elk van de vrijwilligers op meerdere momenten individueel geëvalueerd, en we tweemaal een vrijwilligers bijeenkomst o.l.v. de coördinator georganiseerd. Onze vrijwilligers nemen deel aan de breed georganiseerde activiteiten voor onze medewerkers op de zorgboerderij, maar zij gaven aan ook elkaar wat beter te willen leren kennen en wat meer te willen weten over de kenmerken van de deelnemers op de zorgboerderij. Omdat zij gedurende week vaak aanwezig zijn op verschillende dagdelen, is elkaar ontmoeten niet altijd vanzelfsprekend. Daarom hebben wij afgelopen jaar extra momenten georganiseerd, waarop vrijwilligers elkaar kunnen ontmoeten en even bij kunnen praten. Ook worden deze bijeenkomsten gebruikt als inspraakmoment en wordt het moment gebruikt om belangrijke onderwerpen die spelen op de zorgboerderij bespreekbaar te maken/ informatie te delen. Wij hebben gemerkt dat onze vrijwilligers onderling hierdoor meer verbinding ervaren en dat het delen van informatie helpend kan zijn in de omgang met de aanwezige deelnemers.

**Acties**

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

**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.

Wij kijken positief terug op het afgelopen jaar. Ondanks de uitval en extra mensen die we hebben moeten inzetten t.g.v. uitval door de corona-maatregelen was er in vergelijking met voorgaande jaren minder verloop en hebben we alle vacante posities binnen een passende termijn kunnen opvullen. We merken dat het vooral lastig was om medewerkers met meer werkervaring te vinden, en dat het relatief gezien langer duurt om medewerkers te vinden voor functies waarbij een hoger opleidingsniveau (HBO+/WO) een vereiste is. Dit is conform de landelijke problematiek is, maar heeft veel tijd en aandacht van het managementteam gevraagd. We hebben gemerkt dat het belangrijk is tijdig te starten met werven, en hebben actiever ingezet op het behoud en de betrokkenheid van stagiaires die een positieve stage hebben gelopen op de zorgboerderij. We kijken positief terug op de veranderingen die wij hebben ingezet t.a.v. de omgang met onze direct uitvoerende medewerkers, vrijwilligers en stagiaires. Zij hebben nu altijd een direct aanspreekpunt, en ervaren meer duidelijkheid in de taak en rolverdeling van het management. In het komend jaar willen we deze structuur verder verstevigen. We gaan ons verbeterde opleidings- en ontwikkelplan uitvoeren, zodat we met de juiste mensen op de juiste positie kwalitatief goede zorg kunnen blijven bieden. We hopen dat al onze medewerkers op deze manier met plezier, juist die werkzaamheden kunnen uitvoeren die passend zijn bij hun studie, interesses en talenten

**Acties**

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

## 5 Scholing en ontwikkeling

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

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

In 2022 hebben we nadat we in 2021 een aantal opleidingen moesten uitstellen vanwege de corona-maatregelen het deelnemen aan opleidingen centraal gesteld. Zowel de doelen die we voor 2021 hadden gesteld, als de doelen voor 2022 hebben we uitgevoerd het afgelopen jaar. Daarnaast was ons doel om meer gehoor te geven aan individuele wensen van medewerkers. Dat is in het afgelopen jaar goed gelukt. Trainingen die in 2021 gepland stonden maar uitgesteld zijn hebben we in 2022 kunnen uitvoeren.

In 2022 hebben onze medewerkers deelgenomen aan de volgende trainingen en opleidingen:

- ABC (Agressie visie, Beroepshouding, Communicatie) is een methodiek gericht op het voorkomen van en het omgaan met lastig gedrag, boosheid en agressie. Het geeft professionals een kader om op effectieve wijze om te gaan met spanningsvolle situatie. Alle nieuwe medewerkers hebben de basistraining gevolgd. Medewerkers die al langer bij ons in werkzaam hebben de verdieping/herhalingscursus gevolgd;
- medicatiescholing t.b.v. het uitreiken van medicatie
- E.H.B.O en kinder- E.H.B.O;
- BHV;
- intervisie voor alle jeugdzorgwerkers;
- supervisie voor de gedragswetenschappers;
- medische basistraining zodat ook jeugdzorgmedewerkers verpleegkundige basishandelingen kunnen doen;
- diverse trainingen voor de Jeugdzorgwerkers C, gedragswetenschappers en verpleegkundigen t.b.v. het behouden van de SKJ of BIG registratie;
- diverse bijeenkomsten gericht op deskundigheidsbevordering voor de jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers (o.a. gericht op gehechtheid, omgaan met de meldcode en seksuele ontwikkeling).

Individuele opleidingen:

- twee jeugdzorgwerkers opgeleid tot paardencoach;
- één jeugdzorgwerker gestart met de opleiding voor IG verpleegkundige;
- één jeugdzorgwerker opgeleid tot vitaliteitscoach;
- twee jeugdzorgwerkers hebben een cursus gebarentaal gevolgd;
- twee dierverzorgers basistraining pedagogiek;
- twee dierverzorgers zijn opgeleid tot jeugdzorgmedewerker specifieke doelgroepen MBO4;
- één gedragswetenschapper voor aandachtfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling;
- één gedragswetenschapper getraind in het vlaggensysteem;
- één gedragswetenschapper getraind in de methodiek 'geef me de vijf';
- alle gedragswetenschappers hebben de cursus beroepsethiek en verdieping gevolgd.

Alle opleidingen en bijscholingen zijn door onze medewerkers met goed gevolg afgerond. Hierdoor hebben we op dit moment voldoende kennis en vaardigheden in huis om goede zorg te bieden aan de deelnemers bij ons op de zorgboerderij. We zijn trots op onze medewerkers en dit mooie resultaat.

#### Acties

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

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

We stellen ons als doel om onze medewerkers jaarlijks (bij) te scholen in alle basisvaardigheden die wij essentieel achten om kwalitatief goede zorg te bieden en risico's te beperken. Naast deze basisvaardigheden (Medicatieverstrekking, E.H.B.O., BHV en de ABC methodiek en medische basistrainingen en de basistrainingen voor onze gedragswetenschappers) hebben we de afgelopen jaren gemerkt dat het type zorgvraag toeneemt in complexiteit. Dat betekent dat onze medewerkers soms ook meer van ons nodig hebben. Daarop inspelen is ons doel. Daarom hebben we voor 2023 een gericht opleidingsplan gemaakt. We hebben hiervoor de input uit de ontwikkelgesprekken van het afgelopen jaar gebruikt. En we hebben ons ondersteunend netwerk betrokken om mee te denken over welke trainingen en/of cursussen het meest passend zijn. Onderwerpen waar we ons komend jaar op gaan richten in aanvulling op bovenstaande basisvereisten zijn: leidinggevende en management vaardigheden, communicatieve vaardigheden, rapportage en verslaglegging, en de organisatie brede implementatie van specifieke zorginhoudelijke trainingen (voorbeelden hiervan zijn: het werken met de meldcode, het aanleggen van sondevoeding en verdieping op de thema's trauma en gehechtheid, omgang en kennis van de (I)VB zorg, en ontwikkelingsstoornissen).

### Acties

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

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

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

Wij hebben onze opleidingsdoelen voor 2022 ruimschoots behaald. Er is voldoende aandacht geweest voor individuele vragen. En de medewerkers die met opleidingen zijn begonnen hebben deze met succes afgerond of zullen deze in 2023 afronden. Om dit proces verder te borgen worden ook nieuwe medewerkers meegenomen in deze opleidingscyclus. De basistrainingen die belangrijk zijn om te werken binnen onze organisatie zullen zij als eerste aangeboden krijgen.

De ervaring leert dat scholing en ontwikkeling belangrijk is voor onze medewerkers. De zorgvragen veranderen en door de juiste scholing zijn onze medewerkers in staat de juiste kwaliteit van zorg te blijven leveren. Voor 2023 hebben wij opnieuw een SLIM subsidie aangevraagd, met deze extra middelen kunnen we er voor zorgen dat er voldoende tijd vrij gemaakt kan worden om het scholingsbeleid verder vorm te geven en kunnen we gebruik maken van de inzet van externe expertise. Dit helpt niet alleen bij de invulling van het scholingsbeleid, het helpt ons ook bij het gericht evalueren van de uitvoeringen hiervan en het bijstellen indien noodzakelijk.

### Acties

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

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

In 2022 hebben we ons aanmeldproces herzien, en verbeteringen geïmplementeerd. Dit proces wordt in 2023 verder bijgesteld en geëvalueerd. Jaarlijks evalueren wij minimaal 2 keer met onze deelnemers, maar meestal vaker. Dit zeker het geval voor de deelnemers die wonen op woonlocatie nummer 11. Het past bij de problematiek van onze deelnemers, en de intensiteit van de zorgvragen. We hebben gemerkt dat het evaluatiemoment dat wij altijd voeren 8 weken na de start van een zorgtraject ons kan helpen om te inventariseren of gestelde doelen haalbaar zijn voor de betrokkenen. Dit wordt door allen als waardevol ervaren, en het helpt om een passend zorgplan op te stellen na de eerste wen/ observatieperiode. Omdat we hebben gemerkt dat zorgvragen complexer worden, zien we dat onze gedragswetenschappers en persoonlijk begeleiders relatief gezien meer bezig zijn met het voorbereiden en uitvoeren van evaluatiegesprekken, ook omdat wij vaak aansluiten bij multidisciplinaire overleggen. Dat betekent dat hierbij de ouders of opvoeders, de persoonlijk begeleider, gedragswetenschapper, de wijkcoach en indien aan de orde, externe partijen aanwezig zijn. Indien mogelijk is de deelnemer zelf ook aanwezig. Mocht dit niet mogelijk zijn dan heeft de persoonlijk begeleider een voorgesprek met de deelnemer om laagdrempelig met de deelnemer te evalueren. We vinden dit belangrijk en waardevol, maar het blijft bedrijfskundig een uitdaging om voldoende middelen beschikbaar te krijgen om dit mogelijk te maken. Dit blijft continue een punt van aandacht in de evaluatiegesprekken die wij voeren met verwijzers. In 2022 hebben wij meer aandacht gegeven aan het samen beter beslissen, en het betrekken van alle betrokkenen bij besluiten over de opgestelde doelen, de voortgang en/of bijstelling hiervan. Dit willen in 2023 doorzetten.

We hebben gemerkt dat de ingezette begeleiding ertoe leidt dat we op dit moment positieve ontwikkelingen zien en dat onze deelnemers veel van de gestelde doelen bereiken. Dit betekent soms dat deelnemers uit zorg gaan, maar vaak ook dat er een volgend stapje kan worden gezet of dat de kwaliteit van leven van de deelnemers bij ons in zorg verbetert.

We zijn tevreden over de procesmatige wijzigingen die wij afgelopen jaar hebben doorgevoerd. We merken dat de informatie in het zorgplan actuele informatie bevat, en daardoor ook bij de dagelijkse werkzaamheden actiever wordt gebruikt. Dit helpt ons om samen volgens de gestelde normen en richtlijnen te werken.

#### Acties

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

### 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

In 2022 hebben we de evaluatiegesprekken weer gevoerd zoals gebruikelijk. We hebben gemerkt dat het fijn is om elkaar weer fysiek te zien, maar dat de veranderingen waar wij in de covid periode mee geconfronteerd werden soms ook helpend kunnen zijn. Hierdoor lukt het ons vaker om bijvoorbeeld kort aan te sluiten bij een evaluatiegesprek van een samenwerkende partij. Ondanks dit, blijft het soms een uitdaging om met de betrokkenheid van veel verschillende partijen een gemeenschappelijke moment te vinden om te evalueren. Het heeft daarbij niet geholpen dat in het jeugdzorg domein structurele tekorten waren aan medewerkers. Wel zien we een positieve ontwikkeling, in 2022 is het ons beter gelukt om tijdig te evalueren in vergelijking met het jaar daarvoor. We hadden ons in 2021 als doel gesteld om persoonlijk begeleiders een meer zichtbare rol te geven bij de evaluatiegesprekken. Dit is ons steeds vaker gelukt. We kijken daar positief op terug, en willen dit in 2023 graag zo voortzetten. Het heeft ons daarbij geholpen om een meer directieve houding aan te nemen en de belangen van tijdig evalueren te delen met alle betrokken. Ons streven is om dit 2023 voort te zetten. Daarnaast willen we de persoonlijk

begeleiders handvatten geven om de gesprekken ook zelf te kunnen voeren indien dat gepast is bij de situatie. Uit eerdere evaluatiegesprekken kwam naar voren dat het op afstand inzien van de voortgang en het zorgdossier bij kan dragen aan het goed voorbereiden van een evaluatiegesprek. Daarnaast heeft het op afstand inzien van het dossiers een aantal praktische voordelen. Zo kunnen documenten als bijvoorbeeld het zorgplan digitaal ondertekent worden. We hadden gehoopt dat wij in 2022 het programma CarenZorgt konden betrekken bij het aanmeld en evaluatieproces. Deze applicatie in ons digitale deelnemersdossier maakt het zorgplan en evaluatieproces vanaf afstand inzichtelijker voor andere betrokkenen. Helaas hebben we door de uitdagingen in de dagelijkse bedrijfsvoering in 2022 de keuze moeten maken om de implementatie van dit onderdeel nog uit te stellen. Met de inzet van extra managementuren in 2023 stellen wij ons als doel de implementatie van CarenZorgt alsnog af te ronden.

#### Acties

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

### 6.3 Inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten voor de deelnemers hebben, middels huisvergaderingen, in 2022 elke maand plaatsgevonden. De deelnemers hebben aangegeven waar zij tevreden over zijn en wat zij graag veranderd zien. Over het algemeen hebben de deelnemers het naar hun zin op de boerderij. De onderwerpen die aan de orde kwamen gingen vooral over wensen in het menu, nieuw speelmateriaal, indeling woonruimtes, ideeën voor activiteiten, last van muggen, etc.

Naast de maandelijkse inspraakmomenten voor deelnemers hebben er afgelopen jaar ook inspraakmomenten voor ouders/opvoeders plaats gevonden. Tijdens deze bijeenkomsten hebben zij meegedacht over onderwerpen die door hen aangedragen werden en over onderwerpen die wij zelf relevant vonden/ waarover wij als organisatie graag advies zouden willen. We hebben teruggehoord dat de ouders/ opvoeders deze momenten als heel prettig ervaren. Ook vergroot het de betrokkenheid bij de zorgboerderij. Ouders hebben bijvoorbeeld geholpen bij de organisatie van de lente en kerstmarkt, hebben mee geholpen in de tuin en meegedacht over de inrichting van de kamers en locaties. Ouders geven aan zich wel zorgen te maken over de werkdruk bij de medewerkers en willen hierin meedenken over hoe dit te verminderen. De medewerkers die betrokken zijn bij de inspraakmomenten hebben het afgelopen jaar gestructureerd een terugkoppeling gegeven aan collega's en het MT waardoor wij actiever aan de slag konden met de voorgestelde verbeteringen, of ideeën konden meenemen bij onze beleidsmatige keuzes.

#### Acties

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

### 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.

Wij ervaren de inspraakmomenten van zowel deelnemers als ook de ouders als heel waardevol. De feedback die wij ontvangen beschouwen wij als verbeterpunten waar wij als zorginstelling gebruik van kunnen maken om onze zorg en bedrijfsprocessen te verbeteren. We hebben geleerd dat ouders graag meedenken over het beleid van de zorgboerderij, en ook hele waardevolle input kunnen geven om dit beleid vorm te geven of praktisch te realiseren. In 2023 blijft het belangrijk om de inspraakmomenten met ouders (ouderraad) gestructureerd in te plannen en de voortgang te monitoren. We nemen we de input van de nu betrokken ouders mee als standaard onderdeel in onze nieuwsbrief om de zichtbaarheid te vergroten. Zo hopen we samen om ook de ouders/opvoeders die nu meer op afstand staan te informeren over de mogelijkheden m.b.t. het meedenken en de betrokkenheid te vergroten.

#### Acties

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



## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In 2022 is het tevredenheidsonderzoek ingevuld door ouders/verzorgers en deelnemers. Omdat we verschillende doelgroepen ontvangen op de zorgboerderij, hebben we afgelopen jaar ervoor gekozen om het onderzoek te splitsen voor deze doelgroepen. Dit heeft ons geholpen om gericht te vragen, en feedback te ontvangen. Een deel van het onderzoek heeft zich gericht op deelnemers die bij ons wonen, het andere deel heeft zich gericht op deelnemers uit de doelgroepen: (deeltijd)wonen en dagbesteding, naschoolse opvang en logeren. De enquêtes zijn apart verzonden aan ouders/verzorgers én deelnemers om zo een specifiek beeld te krijgen en de reacties onder de deelnemers te vergroten. De enquête is naar ruim 140 ouders/ verzorgers gestuurd. In totaal is de enquête 50 keer bekeken en 30 keer volledig ingevuld.

Vragen in de onderzoeken zijn gebaseerd op de CEM methodiek, en de methodiek 'ben ik tevreden'. Voorbeelden van vragen aan ouders zijn: wordt uw kind gemotiveerd om deel te nemen aan de activiteiten. Hoe wordt de begeleiding ervaren? Is er vertrouwen, hoe wordt er geëncipieerd op een ontstane situatie? Hoe is het contact met de persoonlijk begeleider of gedragswetenschapper? In de enquête worden ook vragen gesteld over de deelnemer zelf. Bijvoorbeeld of zij zich gerespecteerd en/ of zich veilig voelen binnen de zorgboerderij.

Om de communicatie binnen onze zorgboerderij verder te optimaliseren willen wij via het onderzoek in beeld krijgen waar wij nog verbeteringen kunnen treffen. Daarom hebben wij ook vragen gesteld die betrekking hebben op de tevredenheid rondom bereikbaarheid, de mate waarin ouders/ verzorgers weten bij welke personen zij terecht kunnen en bijvoorbeeld de bekendheid met de vertrouwenspersonen en de bestaande klachtenprocedure.

Bij deelnemers die (deeltijd) wonen zijn bovenstaande vragen ook gesteld met hierin een aanvulling op het ervaren van het wonen op de zorgboerderij. Voorbeelden van vragen zijn 'ik word goed geholpen bij het vinden van hobby's/ activiteiten buiten de zorgboerderij; ik krijg informatie over de geldende afspraken over het wonen/ logeren op de zorgboerderij; ik zou anderen het wonen op de zorgboerderij aanbevelen.

In algemene zin blijkt uit het tevredenheidsonderzoek dat er door ouders / verzorgers grotendeels tevreden zijn over de geleverde zorg. In de volgende paragraaf zijn de conclusies en aanbevelingen uit het tevredenheidsonderzoek over 2022 verder uitgewerkt.

### Acties

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

## 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.

Ruim 95% van de respondenten ontvangen al langer dan een jaar zorg. Zij geven aan een positief gevoel te hebben bij Zorgboerderij Ensink. Het gemiddelde rapportcijfer dat Zorgboerderij Ensink krijgt van de respondenten is een 8,2! Zowel de ouders/verzorgers als de deelnemers ervaren een positieve sfeer en de inzet van medewerkers wordt als heel positief ervaren. De zorgboerderij staat goed bekend en men zou de zorgboerderij aanbevelen. Ook geven respondenten aan op de hoogte te zijn wie de persoonlijk begeleider van hun zoon/dochter is en ervaart contact met hem/haar als prettig. De respondenten weten met welke vragen zij bij de persoonlijk begeleider terecht kunnen. Hier hebben wij afgelopen jaar ook veel aandacht aan geschonken. Een deel van de respondenten geven aan dat zij niet altijd op de hoogte zijn wie de betrokken gedragswetenschapper is. Een verklaring zou kunnen zijn dat er in het afgelopen jaar verschillende mensen zijn ingezet op deze positie vanwege uitval door ziekte. De evaluaties en de inspraakmomenten worden als prettig ervaren. In algemene zin kunnen we concluderen dat ouders tevreden zijn over de evaluatiemomenten die de zorgboerderij biedt. Zij geven grotendeels aan dat de medewerkers van Zorgboerderij Ensink altijd bereid zijn tijd te maken voor een gesprek, mee te willen denken en oplossingsgericht zijn.

Vorig jaar hebben wij als aandachtspunt de activiteiten gekregen. Dit hebben we ter harte genomen en dit jaar wordt door de respondenten aangegeven dat er goed gekeken wordt naar passende activiteiten. Daar zijn we tevreden over. Het afgelopen jaar zijn er geen klachten ingediend, wel wordt de communicatie rondom de planning en inspraak in het zorgplan als aandachtspunt naar voren

gehaald. We zijn ons er van bewust dat wij hier nog verder in kunnen verbeteren, we zetten de implementatie van de richtlijn samen beter beslissen voort, en werken aan een tijdige communicatie rondom de planning van de ingezette zorg. We hopen dat de implementatie van het de applicatie CarenZorgt ons hierbij gaat helpen.

Over het algemeen zijn de deelnemers erg tevreden over de zorgboerderij. Ze geven aan zich veilig en thuis te voelen en daarnaast met plezier naar onze zorgboerderij te gaan. Daarnaast ontvangen de deelnemers de zorg en begeleiding die ze nodig hebben en geven ze aan onmiddellijk hulp te kunnen krijgen als zij dit nodig hebben. Ook over de activiteiten zijn deelnemers tevreden. Ze krijgen voldoende informatie over de activiteiten die wij aanbieden ook de afwisseling in activiteiten wordt als positief ervaren, en ervaren zij ten op zichte van vorig jaar meer inspraak in het zorgplan. Dit jaar hebben wij een onderscheid gemaakt tussen deelnemers die wonen op de zorgboerderij en deelnemers die logeren, dagbesteding of naschoolse opvang ontvangen. De deelnemers die wonen en hun ouders / wettelijk vertegenwoordigers geven aan dat het prettig is dat er een kamer is die de deelnemer niet hoeft te delen, er is voldoende variatie in het eten, het eten is op temperatuur er kan altijd gebruik gemaakt worden van het bad daarnaast wordt er meegedacht in de hobby's die de deelnemer in de vrije avonden kan uitvoeren buiten de zorgboerderij, bijvoorbeeld muziek of sportactiviteiten.

Om volgend jaar nog meer respondenten te bereiken met het tevredenheidsonderzoek, het onderzoek nog beter af te stemmen op de doelgroep willen wij het onderzoek komend jaar koppelen aan het digitale deelnemersdossier. Op deze manier kunnen wij op meer momenten in het jaar de resultaten monitoren, en wordt het proces rondom de uitvoer van het onderzoek beter geïmplementeerd in onze organisatie.

#### **Acties**

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

## 7 Meldingen en incidenten

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

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

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

### 7.2 Medicatie

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

Zorgboerderij Ensink vindt het belangrijk dat zowel deelnemers als medewerkers zich veilig voelen en zijn op de boerderij. We blijven continue op zoek naar passende zorg voor onze deelnemers. Dat betekent niet dat er geen incidenten plaatsvinden want het is en blijft mensenwerk. Wij vinden het wel belangrijk dat we incidenten nooit normaal mogen gaan vinden. We stimuleren medewerkers derhalve deze incidenten te melden, zodat we binnen de organisatie kunnen leren van de incidenten. Daarnaast behandelen we elk incident als uniek, analyseren we deze en wordt er gekeken naar verbeterpunten om herhaling te voorkomen. Wij kijken hierbij gericht naar zowel de deelnemers als de betrokken medewerker. Naast dat oorzaken op individueel niveau worden geanalyseerd, worden incidenten ook overstijgend geanalyseerd. Dit helpt ons om beter zicht te krijgen op een aantal overstijgende factoren die incidenten kunnen veroorzaken.

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van het aantal incidenten en de bijbehorende verbeterpunten. Bij alle meldingen houden we rekening met de privacy van de betrokkenen.

Op de zorgboerderijen worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het komt voor dat de deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie wordt dit door de betrokkenen vast gelegd. Er hebben zich in het afgelopen jaar geen ernstige fouten voorgedaan, wel is het zo dat het voorgekomen is dat een deelnemer geen medicatie bij zich had, waardoor medicatie te laat is toegediend.

Overzicht	Omschrijving incident en vervolgactie
Deelnemer had geen medicatie bij zich	Een deelnemer had geen medicatie bij zich. De medewerker heeft contact opgenomen met ouders hierover. De reden van ouders was dat zij graag zouden willen dat betrokkene zijn zelfredzaamheid zou vergroten (zelf aan medicatie denken/ meenemen naar de zorgboerderij). We hebben een aanpassing gedaan in het zorgplan, en acties uitgezet om betrokkene hierbij te helpen en op een positieve manier te stimuleren om zelf aan zijn medicatie te denken.
Medicatie vergeten aan te reiken aan	Deelnemer heeft te laat zijn medicatie aangereikt gekregen. Dit incident is zowel met deelnemer, als ouders/verzorgers besproken en door de incidentencommissie in de teamvergaderingen onder de aandacht gebracht om een risico op een volgend incident te minimaliseren. Verpleegkundige heeft met betrokken

deelnemer	medewerker het medicatiebeleid en het belang van het tijdig geven van medicatie opnieuw doorgenomen, om het inzicht in het belang van tijdig medicatie aanreiken te vergroten, en het risico op herhaling te verminderen.
-----------	---

### Acties

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

## 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.

Overzicht	Omschrijving incident en vervolgactie
Deelnemer verbaal agressief naar andere deelnemer in de groep	Deelnemer scheldt andere deelnemer meermaals uit. Ondersteunende medewerker is ingeschakeld, en de deelnemer is uit de situatie gehaald door hem mee te nemen naar een veilige plek. Hierdoor keert ook de rust en veiligheid voor de anderen op de groep terug. Dit soort incidenten komen vaker voor op de verschillende groepen van de zorgboerderij. Samen met de gedragswetenschapper en andere betrokken wordt bekeken wat oorzaken op individueel niveau kunnen zijn. Bijvoorbeeld een teveel aan prikkels, gebeurtenissen op school en/of in de thuissituatie, gebrek aan nabijheid, onduidelijkheid of veranderingen in de structuur of de samenstelling van de groep en/of begeleiding op de groep. Op basis hiervan worden aanpassingen gedaan in de directe omgeving van de deelnemer. Voorbeelden zijn aanpassing van het signaleringsplan en de inzet van aangepaste zorg en of begeleiding. Overstijgend worden incidenten onder de aandacht gebracht bij de incidentencommissie en wordt het incident in de teamvergaderingen besproken aan de hand van de ABC methodiek.
Deelnemer fysiek agressief naar andere deelnemer	Deelnemer schopt of slaat andere deelnemer. Ondersteunende medewerker is ingeschakeld, en de deelnemer is uit de situatie gehaald door hem mee te nemen naar een veilige plek. Hierdoor keert ook de rust en veiligheid voor de anderen op de groep terug. Dit soort incidenten komen vaker voor op de verschillende groepen van de zorgboerderij. Samen met de gedragswetenschapper en andere betrokken wordt bekeken wat oorzaken op individueel niveau kunnen zijn. Bijvoorbeeld een teveel aan prikkels, gebeurtenissen op school en/of in de thuissituatie, gebrek aan nabijheid, onduidelijkheid of veranderingen in de structuur of de samenstelling van de groep en/of begeleiding op de groep. Op basis hiervan worden aanpassingen gedaan in de directe omgeving van de deelnemer. Voorbeelden zijn aanpassing van het signaleringsplan en de inzet van aangepaste zorg en of begeleiding. Overstijgend worden incidenten onder de aandacht gebracht bij de incidentencommissie en wordt het incident in de teamvergaderingen besproken aan de hand van de ABC methodiek.
Deelnemer agressief met materiaal	Deelnemer gooit met stokken en beschikbare materialen (buitenspeelgoed) naar andere deelnemers. Ondersteunende medewerker is ingeschakeld, en de deelnemer is uit de situatie gehaald door hem mee te nemen naar een veilige plek. Hierdoor keert ook de rust en veiligheid voor de anderen op de groep terug. Dit soort incidenten komen vaker voor op de verschillende groepen van de zorgboerderij. Samen met de gedragswetenschapper en andere betrokken wordt bekeken wat oorzaken op individueel niveau kunnen zijn. Bijvoorbeeld een teveel aan prikkels, gebeurtenissen op school en/of in de thuissituatie, gebrek aan nabijheid, onduidelijkheid of veranderingen in de structuur of de samenstelling van de groep en/of begeleiding op de groep. Op basis hiervan worden aanpassingen gedaan in de directe omgeving van de deelnemer. Voorbeelden zijn aanpassing van het signaleringsplan en de inzet van aangepaste zorg en of begeleiding. Overstijgend worden incidenten onder de aandacht gebracht bij de incidentencommissie en wordt het incident in de teamvergaderingen besproken aan de hand van de ABC methodiek.

### Acties

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

## 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.

Grens overschrijdend gedrag naar deelnemer	Een deelnemer is bij een andere deelnemer op de kamer geweest, waarbij er sprake was grensoverschrijdend gedrag. De gedragswetenschapper is ingelicht en heeft de situatie beoordeelt met hulp van het vlaggensysteem. Met alle betrokken is intensief contact geweest, waarna het zorgplan is en gespecialiseerde zorg en begeleiding is direct ingeschakeld.
--	--

### Acties

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

## 7.5 Strafbare handelingen

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

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

## 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

<p>Omdat er op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt met een kwetsbare doelgroep, hierdoor kunnen incidenten en spannende situaties ontstaan. Op het moment dat er melding of een incident plaatsvindt wordt dit volgens onze incidenten procedure gemeld en wordt er een onderzoek gestart. In 2022 zagen we geen afname van het aantal incidenten, wel zagen we dat er relatief veel lichte incidenten werden gemeld bij de incidentencommissie door meer verschillende medewerkers. We merken dat het melden van incidenten beter is ingebed in de organisatie en dat nu alle medewerkers weten hoe een incident op de juiste manier te melden. Daarnaast is er minder onduidelijkheid over de in en exclusiecriteria bij de medewerkers, en wordt er structureel een risicotaxatie uitgevoerd. Apart van de directe opvolging rondom een incidentmelding door de gedragswetenschapper en persoonlijk begeleider, analyseert onze incidentencommissie het aantal en de aard van de melding organisatie-overstijgend. We hebben hierdoor gemerkt dat er relatief gezien meer incidenten plaatsvinden wanneer het dagelijks ritme veranderd (bijvoorbeeld bij de start en het einde van de schoolvakanties en rondom de feestdagen). We hebben daarop een aantal aanpassingen kunnen doen, door extra begeleiding in te plannen. Daarnaast verwachten we dat de acties die we direct hebben uitgezet, en het verbeterde aanmeld en evaluatieproces ertoe zullen leiden dat we in het komend jaar een afname gaan zien van het aantal incidenten op de zorgboerderij.</p>
--

### Acties

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

## 8 Acties

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

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

#### Beleid - Jaarlijks evalueren beleidsnota

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2023  
**Actie afgerond op:** 01-02-2022 (Afgerond)

#### Vervolg implementatie module CarenZorgt

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022  
**Actie afgerond op:** 01-07-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit proces loopt nog, de afronding van de implementatie volgt in de eerste helft van 2023

#### Vervolg implementatie richtlijn 'Samen beter beslissen'

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

#### Evalueren en verbeteren van de administratieve processen rondom het wonen en deeltijd wonen voor zowel de jeugdwet als WLZ

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022  
**Actie afgerond op:** 01-07-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** Administratieve processen zijn succesvol herzien

#### Afronden audit wonen

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2022  
**Actie afgerond op:** 01-07-2022 (Afgerond)  
**Toelichting:** Audit is succesvol afgerond

#### Toevoegen RI&E rapport 2022

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022  
**Actie afgerond op:** 01-12-2022 (Afgerond)

**Vorbereiden voor audit/bespreken tijdens audit: toezicht evalueren naar aanleiding van IGJ standpunt en WZD**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2022  
**Actie afgerond op:** 01-06-2022 (Afgerond)

**Geheimhoudingsclausule toevoegen aan overeenkomst vrijwilligers en stagiaires**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-05-2022  
**Actie afgerond op:** 01-06-2022 (Afgerond)

**Tijdens audit bespreken hoe om te gaan met het voeren van 2 kwaliteitssystemen, samenwerking optimaliseren en verbeterpunten doorvoeren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-05-2022  
**Actie afgerond op:** 01-07-2022 (Afgerond)

**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:** 29-06-2022  
**Actie afgerond op:** 02-08-2022 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 27-05-2022  
**Actie afgerond op:** 25-07-2022 (Afgerond)

**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 01-06-2022, 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:** 01-06-2022  
**Actie afgerond op:** 24-06-2022 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 29-04-2022  
**Actie afgerond op:** 29-04-2022 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022  
**Actie afgerond op:** 28-02-2022 (Afgerond)

**Opzetten/ ontwikkelen PVT**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021  
**Actie afgerond op:** 01-02-2022 (Niet meer van toepassing)

**Acties**

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

**8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties**

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

**Vervolg implementatie richtlijn 'Samen beter beslissen'**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2023

**Veiligheid - Jaarlijkse evaluatie en actualisatie RI&E**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2023

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

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024

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

**Geplande uitvoerdatum:** 02-06-2025

**Audit Begeleiding en Wonen icm loc. Overmaat 11. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** [Audit](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 02-08-2025

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

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

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

**Acties**

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



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

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

Op basis van de actielijst 2022 kunnen we concluderen dat we onze actiepunten grotendeels hebben kunnen realiseren. We hebben enkel de implementatie van CarenZorgt moeten uitstellen.

We proberen een zorgvuldige afweging te maken in het bijhouden en gebruik van de actielijst van de kwaliteitsapplicatie van de Federatie Landbouw en Zorg. We monitoren acties volgens de PDCA cyclus in onze eigen ICT omgeving, dit zorgt voor een betere toegankelijkheid en meer overzicht. In de kwaliteitsapplicatie proberen we daarnaast ook een overzicht gegeven van de voortgang/afronding van de noodzakelijke taken op het gebied van kwaliteit.

#### Acties

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

## 9 Doelstellingen

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

### 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

In dit deel van het jaarverslag beschrijven we onze ambities en doelen voor de komende jaren; doelen waar we elke dag met onze gedragswetenschappers, jeugdzorgwerkers, verpleegkundigen en andere medewerkers met veel plezier aan werken. Voor de komende vijf jaar (periode 2023-2028) hebben wij als algemeen doel verder te werken aan professionalisering en een duurzame financiële basis. Het doel is om flexibel en tijdig om te kunnen gaan met de onrust in het huidige werkveld en de daarmee samengaande eisen aan verandering in werkwijzen en eisen die gesteld worden aan de onze organisatie.

Het is ons primaire doel om onze interne processen te optimaliseren zodat deze een solide basis vormen om die zorg te bieden aan onze deelnemers die zij nodig hebben. Als zorgboerderij willen wij ons meer profileren als een samenwerkingspartner zodat ons zorgaanbod en expertise bekendheid heeft en gewaardeerd wordt. Wij willen waar mogelijk samenwerken, zodat er gebruik gemaakt kan worden van onze expertise.

Ons secundaire doel is de zorgactiviteiten op verschillende locaties te verbreden. Elke deelnemer krijgt een zinvolle daginvulling passend bij de wensen, talenten en mogelijkheden van de deelnemer. Daarbij werken we vraaggericht en ontvangen de deelnemers een passende zorg bij de zorgvraag.

Als organisatie zullen we de veranderingen in het zorglandschap nauwlettend volgen zodat we (nieuwe) kansen kunnen benutten. Wij vinden het belangrijk om daarbij een verbindende factor te zijn tussen stad en platteland.

In de komende vijf jaar willen we verder vanuit onze visie. Dat betekent dat ieder kind recht heeft op een volwaardige plaats in de samenleving. We willen onze organisatie daartoe optimaliseren en verder ontwikkelen. We willen kritisch kijken naar de inrichting van onze locaties en deze zodanig inrichten dat deze ten goede komen aan de ontwikkeling van de deelnemers. We denken bijvoorbeeld aan aparte inrichting voor wonen en dagbesteding. Daarnaast vinden we het belangrijk dat deelnemers op deze manier meer aansluiting bij elkaar gaan vinden.

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

In 2022 hebben we verder gewerkt aan het optimaliseren en stabiliseren van onze bedrijfsprocessen en het creëren van een duurzame financiële basis. We hebben onze doelstellingen van 2022 grotendeels behaald. Ook is er in 2022 een HR medewerker gestart. Dit geeft meer continuïteit in de HR processen. Voor het komende jaar stellen we onszelf de volgende doelen:

1. Inhoudelijk zijn verschillende protocollen en beleidsstukken verbeterd. Deze zullen we implementeren en borgen.
2. We werken verder aan het meerjarenplan voor onze locaties waarin we het onderhoud en de ontwikkelingen/wensen voor de toekomst vastleggen ten behoeve van de (veranderende) zorgvragen van onze doelgroep.
3. We herzien ons formatieplan en maken daarbij een aansluitend opleidings- en begeleidingsplan voor onze medewerkers.
4. We versterken ons activiteiten aanbod, volgens onze visie waarbij de zorg en agrarische activiteiten elkaar verder versterken.
5. We verstevigen onze bedrijfsprocessen zodat deze transparant en overdraagbaar zijn.
6. We gaan meer verbinding zoeken met externe partners.

7. We werken verder aan een duurzame en stabiele financiële basis.

Dit gaan we doen met toegewijde medewerkers, enthousiaste deelnemers en betrokken ouders.

#### Acties

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

### 9.3 Plan van aanpak

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

Om onze doelstellingen zoals hierboven voor 2023 te realiseren hebben we deze bij diverse paragrafen in het jaarverslag vertaald naar actiepunten en toegevoegd aan onze actielijst. De optimalisering van onze bedrijfsprocessen voor een duurzame financiële basis vertaalt zich in de inrichting van onze bedrijfsprocessen. Aan de hand van duidelijke doelstellingen zullen we maandelijks sturen op de resultaten en bijsturen daar waar nodig.

De zorgvraag is aan verandering onderhevig en daar zullen we als zorgboerderij op in moeten spelen. De vragen worden complexer en ook de wetgeving verandert. Dit vraagt als zorgboerderij dat we mee zullen moeten bewegen met deze vragen en veranderingen.

De komende tijd gaan we ons richten op de volgende speerpunten:

- Een betekenisvolle daginvulling nog meer aan laten sluiten bij de wensen, talenten en mogelijkheden van de deelnemer. Hierbij maken we ook gebruik van de agrarische activiteiten met de dieren en de tuinen als extra toegevoegde waarde.
- Inhoudelijke protocollen en beleidsplannen implementeren en borgen om de kwaliteit van zorg te waarborgen.
- Arbeidsbesparende technologieën implementeren zoals bijvoorbeeld Carenzorgt. Hier zullen we de ouderraad bij betrekken als pilotgroep zodat zij mee kunnen denken over de inrichting ervan. Daarnaast gaan we ons registratiesysteem ONS verder uitdiepen zodat bepaalde administratieve processen beter op elkaar aansluiten.
- Bieden van een passend zorgniveau bij de zorgopvang en de zorgvraag.
- We zullen ons de komende jaren meer gaan richten op de WLZ doelgroep zodat we daarmee meer continuïteit creëren in de variatie van de groepen en medewerkers. Door de complexiteit van de zorgvragen zullen we inspelen op de scholingswensen van de medewerkers en hierbij ook inspelen op maatschappelijk relevante thema's.
- Daarnaast willen we meer gebruik maken van de expertise van scholen waar deze doelgroep is om de doelgroep beter te bedienen in te spelen op de vragen voor zorg die er zijn.

Toewerken naar terug naar huis plaatsing of een zo zelfstandig mogelijke, eigen veilige plek in de samenleving.

#### Acties

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

## Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.