

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

## Stichting De Vier Schepel (2656)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)**



## 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	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
6 Terugkoppeling van deelnemers	20
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
6.3 Inspraakmomenten	22
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	23
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	24

7 Meldingen en incidenten	25
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	25
7.2 Medicatie	28
7.3 Agressie	29
7.4 Ongewenste intimiteiten	30
7.5 Strafbare handelingen	30
7.6 Klachten	30
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	30
8 Acties	32
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	32
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	37
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	42
9 Doelstellingen	43
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	43
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	43
9.3 Plan van aanpak	44
Overzicht van bijlagen	45

# 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

Stichting De Vier Schepel

Registratienummer: 2656

Rijnvis 46, 8077 RR Hulshorst

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 62369741

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

### Locatiegegevens

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

Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede

Registratienummer: 2656

Rijnvis 46, 8077RR Hulshorst

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Bezig

# 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?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

## 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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

## **2 Voorwoord**

### **2.1 Voorwoord van de zorgboerderij**

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.

### **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 kwaliteitsjaarverslag.

## 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.

Gestaag wordt er verder gebouwd aan de Grote Wiede.

Op het gebied van de Landbouw is er gewerkt aan meer zichtbaarheid en meer connectie met de buitenwereld. Daarvoor is er structureel wat geld ingezet voor marketing en social media. De webwinkel gaf de klanten de mogelijkheid om online te shoppen en betalen en daarna op een vast moment, elke woensdag vanaf 13.30 uur de producten in de Glazen Kas op te halen. Daar werden vanaf het erf nog meer producten te koop aan geboden door een vaste begeleidster en haar groepje hulpboeren.

Dit is succesvol geweest, de pakketten met groenten waren het hele seizoen lang uitverkocht, 20 stuks per week; meer dan ooit tevoren.

Deze doorwerking van publiciteit is groot, er wordt regelmatig contact gezocht met de Grote Wiede voor allerlei zaken. We zijn meer zichtbaar geworden, zoals het ook was aangegeven als doel in 2023.

In juni 2024 vond de jaarlijkse open dag weer plaats. Dit keer was er extra aandacht voor het samenkomen van alle hulpboeren met hun nabije familie, omdat er een foto en videograaf aanwezig was. De videograaf heeft met een drone beelden gemaakt waarbij alle aanwezigen in de vorm van een 20 waren gaan staan. Dit kan een mooi beeld zijn om de uitnodiging voor het 20 jarige bestaan vorm te geven; dat staat gepland op 26 en 27 september 2025.

De Stichting als entiteit heeft steeds meer vormkracht gekregen, doordat het duidelijk werd dat er een heel aantal vaste structuren in bijvoorbeeld de financieringen nieuwe aandacht nodig hadden en dat de vorm als Stichting daaraan een belangrijke bijdrage zou kunnen leveren.

De druk van buitenaf neemt toe, een krappe arbeidsmarkt, een krapte in zorgfinancieringen, toenemende regeldruk, toenemende algemene kosten.. Wat betekent dit voor de Grote Wiede?

Er is veel contact geweest met verschillende partijen, en daaruit kwam voort dat het belangrijker is dan ooit tevoren dat het Grote Wiede verhaal bekend wordt bij de buitenwereld en dat er samenwerkingen gezocht worden om synergie voordelen te bereiken.

Zo is er een werkgroepje ontstaan met twee ouders van hulpboeren en een werkgroepje met twee ouders van bewoners. Met hen samen werkt het bestuur specifieke vraagstukken uit.

Dit vergt volledige transparantie en duidelijkheid over verantwoordelijkheden en (on)mogelijkheden. Toch heeft het geresulteerd in een verbetering van die relaties, in een verbetering van de inzichten van ouders in het organisatie van de Grote Wiede en in een verbetering van mogelijkheden.

De nieuwsbrieven zijn ondergebracht bij een collega en zij heeft een aantal rubrieken geïntroduceerd waarbij er input gevraagd wordt van medewerkers, vrijwilligers, raad van toezicht of cliëntenraad leden en soms van ouders/ hulpboeren.

Er is een samenwerking gestart met alle medewerkers, waarbij er altijd 3 personen in een commissie plaats nemen om leuke activiteiten voor de collega's te organiseren. De bekostiging vind plaats door via de salaris strook € 5,- p/m in te leggen en in overleg met de Stichtingsbestuurder kan er vanuit de Stichting een bedrag bij gestort worden. Doel is om teamgevoel te stimuleren door 1 of 2 keer per jaar een leuke, informele activiteit te organiseren.

Ook is er een commissie opgericht met 3 collega's en zij hebben als doel om 1 a 2 x per jaar voor de hulpboeren/bewoners een activiteit te organiseren. De eerste activiteit is gepland in juli 2025.

Achterliggende gedachten zijn dat het belangrijk is om met elkaar te blijven verbinden en samenwerken. Ook is het belangrijk gebleken dat niet alles op initiatiefracht van de bestuurder kan rusten. Als de Grote Wiede bestaansrecht wil houden in een alsmaar complexere wereld, dan gaat het een cruciaal punt zijn dat er een groeiende kerngroep is wie er een belang bij hebben dat de Grote Wiede voortbestaat en moeilijke momenten kan doorstaan. Om dat te bewerkstelligen is het belangrijk dat er een gevoel is van betrokkenheid, samenhang, bevoegdheid, initiatiefracht enz.

Begin 2025 ontving de Stichting de toekenning van de ANBI status voor de Stichting, met terugwerkende kracht naar januari 2024. Dit is goed nieuws, want er is een doneeractie gestart in de tweede helft van 2024 voor het meedragen in de kosten van de nieuw te bouwen Tuinkamer. Daarmee heeft de Grote Wiede zich lokaal en binnen haar eigen netwerk meer en meer op de kaart gezet; dit bracht ook wat lokaal pers nieuws met zich mee, zo zijn er artikelen verschenen in de Stentor, de Nunspeeter courant, op het biojournaal, op Radio en TV Nunspeet etc.

Het aantal vrijwilligers neemt ook toe; ook met het oog op het vastlopen van de arbeidsmarkt in de zorg, is dat een goede ontwikkeling. De Grote Wiede heeft een vrijwilligere vrijwilligers coördinator aan getrokken en deze gaat helpen als brug tussen de bestuurder en de vrijwilligers om te zorgen dat er voldoende mogelijkheid is voor contact en dat er met een regelmaat, volgens een jaar planning, ook activiteiten en overleg momenten voor de vrijwilligers worden georganiseerd.

In de tweede helft van 2024 is de WTZA vergunning verleend.

De Raad van Toezicht heeft zich volgens de jaarplanning verenigd en de commissies hebben apart met de bestuurder vergaderd om diepgaandere informatie op te halen.

De Raad heeft de bestuurder aangestuurd op het ontwikkelen van een samenwerking met een soortgelijke zorgboerderij, waarbij het doel is dat er bij het tijdelijk wegvallen van het dagelijks bestuur, een samenwerking mogelijk is om dat, in duidelijke kaders vastgelegd, van elkaar over te kunnen nemen. Op die manier zou je de kwetsbaarheid van de kleinschalige organisatie wat willen ondervangen. Daartoe is een communicatielijijn opgestart met een soortgelijke zorgboerderij in de regio. Er is nog geen concreet plan uit voortgekomen, maar daar wordt nog aan gewerkt.

### **Hulpboeren**

Ook de hulpboeren hebben weer een jaar op de Grote Wiede achter de rug. We kijken hier positief op terug. Ondanks alle veranderingen en ontwikkelingen proberen we de zorg voor de hulpboeren zo normaal mogelijk te laten verlopen zonder al te veel veranderingen, zodat we zorgen voor continuïteit en rust in de groep. Op de Boerderij kunnen we spreken van een stabiel jaar waarin de groep van de hulpboeren vrij stabiel is gebleven en de groep van medewerkers ook stabiel is gebleven. Op de Woning is er veel gewerkt met flexkrachten wat her en der voor onrust heeft gezorgd bij de bewoners. Door dit vooraf heel duidelijk te maken in de dagprogramma's konden we vroegtijdig bijsturen waar nodig waardoor de onrust niet hoefde te escaleren.

Als we naar de tevredenheidsmeting kijken van de hulpboeren/bewoners kunnen we concluderen dat in algemene zin naar voren komt dat de hulpboeren/bewoners het naar hun zin hebben op de Zorgboerderij, dit hebben we dan ook terug gezien in de dagelijkse gang van zaken. Voor en door de hulpboeren wordt door het jaar heen van alles georganiseerd, te denken valt aan een paaslunch, sinterklaasfeest, kerstlunch, open dag ect.

De toekomstplannen van de Grote Wiede werden ook regelmatig aangehaald.

Wat zijn de mogelijkheden om het bestemmingsplan om het Landgoed tot ontwikkeling te brengen?

Er zijn veel redenen te noemen om er niet aan verder te werken (toenemende onzekerheid in de arbeidsmarkt, toenemende onzekerheid in de bouwwereld, toenemende kosten), maar ook genoeg redenen om dat wel te doen (grote vraag naar gezond en in samenhang wonen en werken!).

Het heeft geresulteerd in het opzetten van een triologie van brainstorm avonden. 12/11/24, 21/1/25 en de derde volgt nog. Doel is dat er met een brede groep mensen gezocht wordt en verder uitgewerkt wordt in de mogelijke ontwikkelingsrichtingen voor de Stichting. De avonden werden druk bezocht en het leverde op dat op 21/1 er in 3 onderwerpen groepen samenwerkten om een ideeënstroom van 12/11 verder uit te werken. De onderwerpen waren:

#### *1. Beleef en draag bij aan Biologisch Landgoed de Grote Wiede*

Commerciële activiteiten met als doel: passend bij de visie en de draagkracht: het creëren van extra inkomstenbronnen tijdelijk en/of lange termijn:

#### *2. de Grote Wiede als jouw biologische voedselvoorzienaar*

Landbouw / landgoed/ samenwerking anderen met als doel: door middel van de landbouwvisie van de Grote Wiede kosten reduceren door het creëren van extra (gratis/goedkope) arbeid, uitvoerende krachten en draagkracht:

#### *3. Zorg van de Toekomst*

Wonen & werken in de Zorg met als doel: binnen de visie van de Grote Wiede het ontwikkelen van vastgoed wat bijdraagt aan: 1. de draagkracht van zorgbegeleiding, 2. Betaalbaar is, 3. levensloopbestendig en 4. multifunctioneel is.



We zien hieruit betrokkenheid en inspiratie ontstaan, het doel is dat we het eerste half jaar van 2025 duidelijkheid kunnen geven over de voortgang van de plannen.

Natuurlijk zijn de gewone activiteiten allemaal doorgedaan, er is afgesloten met een gezellige kerstlunch en een kerstborrel voor alle vrijwilligers en medewerkers.

## 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.

Gedurende 2024 werd duidelijk dat er een paar belangrijke zaken op de boerderij heel goed verankerd en bestendig zijn. Deze maken de zorgboerderij succesvol en hebben verzorging en verankering nodig.

Door een tip zijn we aangesloten in een lidmaatschap bij het Veluwe Portaal. Stichting Veluwe Portaal is een HR-netwerk van en voor werkgevers, waar alle HR-kennis op het gebied van arbeidsmobiliteit, duurzame inzetbaarheid, arbeidsmarktprojecten en -subsidies aanwezig is en gedeeld wordt. Veluwe Portaal is onafhankelijk en werkt zonder commercieel belang in de regio Veluwe, Nijkerk en Zeewolde.

Dit heeft al veel opgeleverd aan kennis, meedenken en netwerk. Ook is er een HR intervisie groep gestart, waarbij de bestuurder is aangehaakt.

Ook waren er een aantal zaken waarin vrij plotseling beweging en aanpassing nodig was. Zo was er de grootste partij waar de Grote Wiede als onderaannemer van functioneert die heel hard in onderhandeling ging over de tarieven. De samenwerking en de wil om er samen uit te komen werd zelfs onder druk gezet.

Er was al een brief naar de ouders/vertegenwoordigers verstuurd met de melding dat de samenwerking met de Grote Wiede zou stoppen, omdat de Grote Wiede niet voldoende mee wilde bewegen in de onderhandelingen.

Er ontstond een enorme onrust en ouders hebben zich verenigd om toch gezamenlijk te laten merken dat zij koste wat het kost hun kind bij de Grote Wiede wilden laten blijven komen. Sommigen komen er ook al langer dan 15 jaar!

Na veel gesprekken en ingrepen heeft de Grote Wiede akkoord gegeven op een afslag percentage waar zij niet achter kan staan. Toch wilden we nooit de hulpboer de boodschap moeten geven dat zij niet meer mochten komen.

Er is na verloop van tijd gelukkig iets goeds uit ontstaan, namelijk de samenwerking met de ouders van de hulpboeren om op zoek te gaan naar andere manieren van geld verwerven en wellicht de commerciële activiteiten van de boerderij meer uit te bouwen. Die gesprekken vinden nu nog plaats en de ideeën worden verder uitgewerkt.

Ongeveer tegelijkertijd ontstond er inzicht in de jaarcijfers van 2023 en daaruit bleek dat de woonzorg op de Grote Wiede flink verlieslijdend was geweest. Hieraan liggen verschillende oorzaken ten grondslag, maar met name kan genoemd worden dat de samenstelling van 5 bewoners niet bestand was tegen de onverwacht hoge stijgingen van de CAO gedurende 2022, 2023, 2024. Deze stijgingen werden bij lange na niet gecompenseerd door de indexering van de zorg tarieven, maar de complexe zorgvragen zorgden er voor dat minderen in de uren inzet onmogelijk/onveilig zou worden.

Het resultaat daarvan was dat het bestuur met de ouders/vertegenwoordigers van het Grote Huis een samenkomst heeft georganiseerd en hen de situatie heeft voorgelegd. Ook dat gaf veel onrust en ook zij wilden er alles aan doen om te helpen en te voorkomen dat de woonzorg voor hun kind in gevaar zou komen. Twee ouders hebben zich namens de andere ouders aangemeld en samen met de bestuurder gewerkt aan een plan van aanpak. Daaruit is een brief gekomen, namens alle ouders/vertegenwoordigers, en deze is naar het zorgkantoor verstuurd met een noodoproep om mee te denken hoe we dit wooninitiatief in stand kunnen houden. Eind 2024 is er iemand vanuit het zorgkantoor naar de Grote Wiede toegekomen en na een gezamenlijk gesprek met vertegenwoordigers, de bestuurder en het zorgkantoor zijn er diverse oplossingsrichtingen aangereikt. Deze zijn geëffectueerd en lijken voor middellange termijn te helpen om de woonzorg weer uit de verlieslijdende situatie te managen.

Ook is het bestuur verkennend op gesprek gegaan bij een grote zorgaanbieder in de buurt. Zou er een samenwerking mogelijk zijn? Daaruit kwam voort dat de directie van de andere partij aangaf dat dit geen optie was en dat zij vooral adviseerden om door te gaan met alles in eigen beheer. Op die manier heb je veel mogelijkheden om de zorg toekomstbestendig in te richten, terwijl bij een grote instelling hele andere issues vaak te overhand nemen, gaven ze aan.

Er zijn bezoeken geweest van diverse personen en partijen. Er is veel belangstelling voor het werk wat we dagelijks doen op de boerderij, zowel zorginhoudelijk als op landbouw vlak en de combinatie ervan.

Zo was er begin van 2024 een werk bezoek van het college van burgemeester en wethouders. Zij waren dol enthousiast, vol vragen en tips. Daaruit kwam voort dat er een beleidsmedewerker van gemeente Nunspeet op bezoek kwam en ook vanuit zijn perspectief meedacht; hij gaf onder andere aan dat het tijd is om 'naar buiten te komen met je verhaal', 'ga de gemeenschap in'. De bestuurder van de boerderij werd door die persoon betrokken bij een denkgroepje, domein-overstijgend, met andere zorgaanbieders uit de regio om 1 specifieke crisis-casus te bespreken. Daarin werd actief met elkaar meegedacht en opties verkend.

De bestuurder heeft dusdanig de transitie van de rol van van ondernemster naar bestuurder doorgemaakt dat het duidelijk is dat het vormen en onderhouden van een netwerk belangrijk is, dat het vertellen van het authentieke verhaal van de zorglandbouw noodzakelijk is en dat de regionale en maatschappelijke functie daarmee tot zijn recht komt.

Aan het begin van 2024 zijn er een aantal wijzigingen aangebracht aan de werkbeschrijving;

- Nieuwe norm 3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' n.a.v. nieuwsbrief verwerkt.
- Bepaalde bestanden gewijzigd nadat deze intern gewijzigd zijn.

De tweede helft van 2024 heeft het kwaliteitssysteem stil gelegen. De kwaliteitsmedewerker ging met zwangerschapsverlof en haar vervangster is helaas binnen de proeftijd van haar contract gestopt met werken op de Grote Wiede. Helaas was er niemand anders die de taak van het kwaliteitssysteem en daarmee de werkbeschrijving over kon nemen.

Aan het begin van 2025 kwam de kwaliteitsmedewerker weer terug van verlof, zij heeft het achterstallige werk weer ingehaald door de werkbeschrijving volledig up-to date te maken en door het schrijven van het jaarverslag i.s.m. de zorgboerin. Dit alles als voorbereiding op de audit die in maart 2025 plaatsvindt. Voor het jaar 2024 dus geen inzichten te melden n.a.v. een toetsing.

De Grote Wiede levert geen zorg vanuit de Wzd.

### 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.

#### Het afgelopen jaar

Er is veel geleerd van de ontwikkelingen in 2024. Het is duidelijk geworden dat er een shift nodig was in het besturen van een groeiende zorg stichting. Het is duidelijk geworden dat het een goede keuze is geweest om de Zorg en de Landbouw een eigen entiteit te geven, met een eigen visie, een eigen planning en een eigen besluitvorming. De synergie van de twee entiteiten is groot en het een is onmisbaar voor het andere en andersom.

Het is duidelijk geworden dat er een kwetsbaarheid is door een zeer groot deel van de organisatie via 1 persoon in de vorm van bestuurder te laten gaan. Er is een grote verbetering geweest door alle eerder genoemde ingrepen: werkgroepjes en commissies van ouders en medewerkers en taken te beleggen bij bepaalde personen. Ook de brainstormavonden hebben veel goeds, een warm netwerk en veel tips en meedenken, veroorzaakt.

Ook is gebleken dat het verhaal van de Grote Wiede belangrijk is voor de lokale maatschappij en het bestaande netwerk. Er is een groeiende belangstelling en dat kan ook weer allerlei kleine voordelen opleveren in samenwerkingen, geld stromen etc.

Al deze ontwikkelingen hebben veel inzichten gegeven, mogelijkheden verworven en dat is heel nuttig voor de positionering van de Zorgboerderij.

Het ondersteunend netwerk is daarmee enorm toegenomen en dat stemt hoopvol en tevreden!

## **Kwaliteitsproces**

We kunnen stellen dat we tevreden kunnen zijn met de kwaliteit van de zorgboerderij en hoe het kwaliteitssysteem daar een positieve bijdrage aanlevert. Door het kwaliteitssysteem komen bepaalde zaken op gang die ander wellicht naar de achtergrond zouden verdwijnen.

Echter blijkt het in de praktijk moeilijk te zijn om het kwaliteitssysteem onder 1 persoon onder te brengen. Zo zagen we in 2024 meteen een gat vallen toen de kwaliteitsmedewerker met verlof is gegaan. Dan is er niemand die het systeem over kan nemen. Dit alles heeft ook te maken met takenpakketten. De wens is nog steeds om een rechterhand te hebben voor de kwaliteitsmedewerker, zodat je samen kan optrekken en dus ook elkaar kan overnemen bij afwezigheid. Op die manier kunnen lopende acties door blijven gaan en kan er gewerkt blijven worden in het systeem i.p.v. dat alle achterstallige werkzaamheden rondom het systeem bijgewerkt moet worden in een zeer korte periode.

## **Doelstellingen van 2024**

1. PR verhaal herzien met daarbij de website, folders en het bord aan de Rijnvis en op het erf. -> deels behaald. de borden op het erf nog niet, financieel was er geen ruimte voor dergelijke uitgaven. We hopen dat in 2025 wel te kunnen doen.

2. Team bezetting compleet krijgen door het invullen van alle uren door vaste krachten en daardoor minder door ZZP uren. -> hard aan gewerkt, nog niet gelukt doordat er toch veel tegenslagen zijn in een kleinschalig woonteam, zoals het langdurig uitvallen van een collega. -> deelname aan het ontwikkelprogramma complexe zorg moet hierbij gaan helpen; wat speelt er nou precies en hoe kunnen we dat verbeteren?

3. Door ontwikkelen van de structuur van het woonteam met twee zorgcoördinatoren en bij het Boerderij team met één coördinator. -> de tweede woonzorg coördinator kwam langdurig in de ziektewet terecht en heeft daardoor niet haar bijdrage kunnen doen. Voorlopig houdt 1 collega gelukkig wel stand en kijken we op allerlei manieren naar het aanvullen van de taken. Het Boerderij team is makkelijker op orde te houden.

4. WTZA vergunning behalen.-> na diverse aanpassingen en ingrepen is uiteindelijk de vergunning toegekend in het laatste kwartaal van 2024.

5. ANBI aanvraag doen. -> is gedaan en met terugwerkende kracht toegekend miv 1/1/24.

6. Methodisch werken verbeteren middels doorontwikkeling van gebruik van het ONS systeem. -> is ingezet; er wordt middels zorgplannen gewerkt en gerapporteerd.

## **Acties**

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

## **Bijlagen**

- OPCZ

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

Doelgroep - begin - instroom - uitstroom - eind

(L)VG 19-5-1-23

PS 0-0-0-0

Autistisch 2-1-0-3

Stagiair 1-2-3-0

Geriatric 0-0-0-0

Totaal aantal: **26**

Reden van uitstroom: stage liep af en er is een hulpboerin met pensioen gegaan.

De Grote Wiede hanteert geen wachtlijst. Er wordt niet actief gezocht naar nieuwe hulpboeren. Soms komt er een aanvraag voor een werkplek op ons pad, we kijken dan of we op dat moment de zorgvraag aan kunnen, of ze zorgvraag in de bestaande groep hulpboeren past en of we de juiste begeleiding kunnen bieden. De woning is volledig bezet en daar wordt dan ook geen doorstroom verwacht.

#### Zorg aanbod

Op de Grote Wiede wonen en werken er vijf bewoners. Wij bieden hen intensieve 24 uren zorg aan vanuit de WLZ. De bewoners hebben een ZZP VG 5,6,7,7 en 7, waarvan twee bewoners een ZZP VG 7 met Meezorg hebben.

Naast de intensieve 24 uren zorg in de woning, bieden wij ook dagbesteding op de Boerderij aan. De meeste zorgvragen komen vanuit de WLZ. We werken met diverse ZZP VG's van een VG 3 tot en met een VG 7 (met Meezorg). Daarnaast hebben we een aantal onderaannemers met EBC Profila zorg en Careander. In alle gevallen gaat het om groepsbegeleiding, individuele begeleiding, persoonlijke verzorging en evt. vervoer.

Inmiddels hebben we op de dagbesteding drie hulpboeren die 1 op 1 begeleiding krijgen.

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

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

Wanneer er een nieuwe hulpboer op ons pad komt, maken we altijd een zorgvuldige afweging of de zorgvraag past bij de Grote Wiede en de bestaande groep hulpboeren. De paar keren dat er een nieuwe hulpboer wordt aangenomen, is omdat we erin geloven dat het van toevoeging kan zijn binnen de bestaande groep en de groep niet teveel uit balans wordt gehaald met de toevoeging. We kunnen dus concluderen dat de huidige groep hulpboeren passend is bij ons zorgaanbod.

Op de Grote Wiede is er altijd ruimte voor ontwikkeling. We bieden dan ook maatwerk aan en proberen zo goed mogelijk aan te sluiten bij de wensen en behoeften van de hulpboer. We groeien met hun mee of doen juist een stapje terug als dit nodig is.

De wensen en behoeften van de hulpboer moet passen binnen de context van wat de Grote Wiede kan bieden. Het gaat dan om de Boerderij en het werk dat, dat met zich mee brengt. Zorgvuldig kijken we binnen welk werkgebied de wensen en behoeften van de hulpboer het beste aansluiten. We hebben in hoofdlijn vier werkgebieden: dieren, werkplaats, keuken en akker.

Een hulpboer kan zich door de jaren heen ontwikkelen. Zo komt het wel eens voor dat een hulpboer een bepaalde interesse uitspreekt tijdens het jaarlijkse dagbestedingsgesprek of tijdens een evaluatie. We kijken dan wat mogelijk is om te voldoen aan de eventuele wensen van de hulpboer. Zo heeft een hulpboer samen met de Zorgboer begin 2024 een webinar gevolgd over het houden en onderhouden van kippen.

Voor 2024 hadden we de actie aangemaakt om actiever te inventariseren waar nog eventuele wensen en/of behoeften van de hulpboer liggen. Dit hebben we besproken in de jaarlijkse dagbestedingsplan gesprekken. Tot op heden is er nog geen hulpboer geweest die de wens heeft uitgesproken om zich te verdiepen in een bepaald onderwerp of iets nieuws te leren waar een cursus/opleiding voor nodig is. De hulpboer is altijd vrij om dit wel aan te geven, dit kan in het jaarlijkse dagbestedingsplan gesprek, maar ook door het jaar heen aan zijn/haar begeleider.

Het blijft een actiepunt om dit actief voor te leggen bij de hulpboeren. Voor 2025 bespreken we dit opnieuw in de dagbestedingsplannen en kunnen we het verwerken in een vernieuwde versie van het tevredenheidsonderzoek.

## Acties

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

## 4.3 Personeel

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

Het team van de Boerderij is stabiel, hier vinden weinig wijzigingen plaats.  
Het team van de Woning heeft nieuwe gezichten mogen verwelkomen.

Aan het begin van een nieuw jaar worden er functioneringsgesprekken gepland. Gezien de hoeveelheid aan gesprekken en de overvolle agenda's van iedereen duurt het altijd even voordat iedereen aan de beurt is geweest, maar dat iedereen een gesprek krijgt staat vast. Tijdens deze gesprekken vindt er een terugblik plaats, wordt er gekeken naar het nu en naar de toekomst. Op die manier kan er methodisch gewerkt worden door acties van het vorige gesprek te evalueren en bij te stellen waar nodig. Daarnaast wordt er besproken hoe het nu met de werknemer gaat en welke acties er nu ingezet kunnen worden en wat de wensen/behoeften van de werknemer zijn voor het heden en de toekomst. In elk gesprek wordt er ruimte gemaakt voor zowel de werknemer als de Zorgboerin om elkaar te voorzien van feedback/feedforward.

### ZZP'ers

In 2024 waren we genoodzaakt om meerdere ZZP'ers aan het team toe te voegen. Dit kwam met name door ziekte van vast personeel, door een openstaande vacature en twee vaste medewerkers die met zwangerschapsverlof gingen. Door het samenwerken met meer ZZP'ers creëerde we meer speling in het team.

In 2024 hebben we samengewerkt met 11 ZZP'ers. De ene ZZP'er was er vaker dan de andere. Op het moment van schrijven werken we nog samen met vijf ZZP'ers. Dat aantal is dus flink gedaald, omdat we vaste medewerkers hebben kunnen aannemen en doordat een aantal ZZP'ers de keus hebben gemaakt om te werken bij een ander bedrijf met een andere opdracht. Met de huidige ZZP'ers is er eind 2024 een persoonlijk gesprek geweest om het deelnemen aan diensten op de Grote Wiede te bespreken en om te onderzoeken of een dienstverband mogelijk een optie is. Vanuit de Grote Wiede is er de behoefte om een vast team rondom de hulpboeren/bewoners te hebben, zodat er meer draagkracht komt vanuit de inhoud en op de Meerzorg doelen die voor bepaalde hulpboeren/bewoners van belang zijn. We blijven in gesprek met de huidige ZZP'ers om dit mogelijk te kunnen maken. Daarnaast blijven we de huidige ontwikkelingen rondom ZZP'ers volgen en passen ons aan waar nodig.

### Ontwikkelingen

De functioneringsgesprekken van 2024 zijn gepland in februari 2025. Daarom zijn er tot op heden nog geen ontwikkelingen die specifiek zijn benoemd in functioneringsgesprekken. Een actie van 2023 die nog staat is:

#### **Inwerkmop/plan voor nieuwe stagiairs en/of werknemers.**

Hier is al een duidelijk begin aan gemaakt, maar vergt nog meer tijd om dit goed op papier te krijgen. Zoals in de acties te lezen is, is dit tot op heden nog niet gelukt i.v.m. onderbezetting en daardoor de prioriteit ergens anders.

## 4.4 Stagiairs

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

In 2024 hebben wij acht stagiairs mogen begeleiden.

Hieronder volgt een overzicht om welke opleidingen het ging en voor welke periode:

- Hogeschool Viaa, HBO Social Work, 8 uur per week van 15-11-2024 tot 27-06-2025 (totaal 168 uur).
- Nuborgh College Oostenlicht, Zorg en Welzijn, 8 uur per week van 06-09-2024 tot 21-03-2025.
- EEGA-plus, loopbaanbegeleiding ('onderweg naar werk'), 8 uur per week van 10-01-2024 tot 09-05-2024.
- Menso Alting, Persoonlijk begeleider Maatschappelijke Zorg niveau 4, van 21-03-2024 tot 19-07-2024 (totaal 250 uur).
- Landstede, Persoonlijk begeleider Maatschappelijke Zorg niveau 4, van 04-09-2023 tot 09-07-2024 (totaal 500 uur).
- Zone College MBO Dier, vakbekwaam medewerker Dierverzorging, niveau 3, van 20-03-2024 tot 20-06-2024 (totaal 288 uur).
- Hogeschool Viaa, HBO Social Work, 8 uur per week van 17-11-2023 tot 30-06-2024 (totaal 168 uur).
- Deltion College, Voeding- en Leefstijladviseur niveau 4, van 13-09-2023 tot 21-07-2024 (totaal 225 uur).
- Jacob Fruytier, snuffelstage 3de jaar, van 08-04-2024 tot 26-04-2024.

Alle stagiairs, zoals hierboven beschreven, kwamen in de functie van 'leerling - werkbegeleider'. Passend bij de opleiding werden zij ingedeeld bij een werkgebied op de Boerderij. De taken en verantwoordelijkheden van de stagiair zijn dan ook afhankelijk van de opleiding, het werkgebied en va wat er verwacht wordt. Door te kijken naar de opleiding en daarmee de interesses van de stagiair, wordt hij/zij gekoppeld aan het werkgebied dat het beste daarbij aansluit. Zoals de stagiair van de opleiding Voeding- en leefstijladviseur is gekoppeld aan de keuken. Als de opleiding wat breder is uitgezet, zoals de opleiding Social Work, wordt er gekeken en besproken met de stagiair waar de wensen en behoeften liggen en bij welk werkgebied de stagiair de opdrachten van de opleiding zo goed mogelijk kan uitvoeren.

Elke stagiair wordt gekoppeld aan een vaste leer/werkbegeleider die ten alle tijde beschikbaar is voor de stagiair en zicht houdt op de voortgang van de opdrachten en het functioneren. De eindverantwoordelijkheid en de voortgangsgesprekken vinden samen met de coach van de opleiding plaats.

Tijdens alle werkzaamheden en opdrachten die de stagiair moet uitvoeren staat de begeleiding en verzorging van de bewoners en/of hulpboeren altijd voorop.

Met de betrokken school en coach/docent vindt er tijdens de stageperiode minimaal 1x een evaluatiegesprek plaats. De meeste scholen en opleidingen hebben zelf hun indeling gemaakt wat betreft evaluatiegesprekken. Voor een langere stageperiode vindt er dan ook vaak een opstartgesprek plaats, een tussenevaluatie en uiteindelijk een eindevaluatie wanneer de stage wordt afgerond. Mocht de stagiair tussendoor de behoefte hebben aan een gesprek over zijn/haar voortgang of andere zaken die hij/zij wil bespreken kan dit altijd afgestemd worden met de betrokken leer/werkbegeleider aan wie de stagiair gekoppeld is.

### **Ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden n.a.v. informatie of feedback van de stagiairs:**

In het vorige jaarverslag gaven wij aan dat er over het algemeen een behoefte is aan een gedegen inwerkproces voor de stagiair. Dit komt met name door de intensieve stageplek die de Grote Wiede biedt. Er komen veel dingen op je af, zoals veel namen van de hulpboeren maar ook van collega's, diverse zorgvragen en werkzaamheden. Zeker als de stagiair het boeren leven op de Boerderij niet gewend is, vraagt dat om een gedegen inwerkproces. Voor 2024 hebben we de actie aangemaakt om een inwerkmap te maken die zich richt op de stagiair met daarin de benodigde informatie voor een stage op de Grote Wiede. Dit is een groot actiepunt waar nauwkeurig aan gewerkt moet worden en waarbij er keuzes gemaakt moeten worden wat van belang is om te delen in zo'n inwerkmap. Helaas is dit niet in 2024 gelukt, mede door de zwangerschapsverlof van de kwaliteitsmedewerker. Hierdoor zijn er bepaalde acties blijven liggen, omdat er geen vervanger was voor deze periode. Deze actie blijft staan voor 2025.

## **Acties**

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

## 4.5 Vrijwilligers

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

Op het moment van schrijven zijn er 15 vrijwilligers betrokken bij de Grote Wiede. Een stabiel team aan vrijwilligers.

Van deze groep zijn er zeven vrijwilligers in de functie van chauffeur die volgens een rooster werken. De bedrijfsbureau medewerker doet de coördinatie van de planning in afstemming met de vrijwilligers. De uren zijn afhankelijk van de planning die gemaakt worden. Over het algemeen hebben de chauffeurs een 'eigen dag' dat zij het vervoer regelen voor de hulpboeren. De chauffeurs rijden op werkdagen tussen 08:00-09:00 uur en tussen 15:15-16:15 uur.

Er is 1 vrijwillige chauffeur die de heen en terugritten verzorgt voor bewoners naar hun muziekavond. Samen met de woonbegeleider wordt er af gesproken wie de bewoners weg brengt en weer ophaalt. Dit gaat vaak om +/- een uur.

Naast de vrijwillige chauffeurs zijn er nog zeven vrijwilligers die ondersteunen op de boerderij helpen bij diverse taken die de dag met zich mee brengt. Dit kan zijn het helpen op de akker tot aan het helpen verzorgen van de lunch tot diverse klusje op de Boerderij. De vrijwilliger is vaak gekoppeld aan de zorgboer of de technisch medewerker, zodat zij hen kunnen aansturen/begeleiden bij de taken van die dag. De uren zijn vastgesteld als flexibel en in afstemming.

De eindverantwoordelijke is de zorgboerin. Jaarlijks wordt er een evaluatie georganiseerd waarbij alle vrijwilligers worden uitgenodigd. Op die manier kunnen de vrijwilligers elkaar ontmoeten en wordt er samen geëvalueerd op hun taken en kunnen waar nodig aanpassingen worden doorgevoerd. Minimaal 1x per jaar wordt er met de vrijwilliger een 1 op 1 gesprek gepland met de zorgboerin om zo de persoonlijke voortgang te kunnen evalueren.

### Ontwikkelingen

Door de hoeveelheid van vrijwilligers, waar wij erg dankbaar voor zijn, was er de behoefte voor een vrijwilligerscoördinator. Sinds 20 november 2024 hebben we hier een vrijwilliger voor gevonden. Hij is de schakel tussen de vrijwilligers die werkzaam zijn op de Grote Wiede en de Zorgboerin. De vrijwilligerscoördinator heeft o.a. de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- 1x per kwartaal vindt er een overleg plaats met de Zorgboerin over lopende zaken.
- 1x per jaar voert de coördinator een gesprek met de individuele vrijwilligers.
- Jaarlijks organiseert de coördinator een uitje voor de vrijwilligers in afstemming met de Zorgboerin.
- Bij bijzondere redenen van afwezigheid van 1 van de vrijwilligers krijgt de coördinator dit te horen.
- Bij verjaardagen stuurt de coördinator, namens de Grote Wiede, een felicitatie naar de vrijwilliger.
- De coördinator houdt persoonlijke omstandigheden van de vrijwilligers in de gaten en handelt hier naar als dit nodig is. De Zorgboerin en andere betrokkenen worden op de hoogte gesteld.

Met deze nieuwe functie is er voor de vrijwilligers duidelijk 1 aanspreekpunt en 1 iemand die belangrijke mijlpalen (verjaardag, ziekte, jubilea's ect.) in het leven de vrijwilliger in de gaten houdt en daarna handelt wanneer dit nodig is.

## 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.

We zijn dankbaar voor iedereen die zich betrokken voelt bij de Grote Wiede, allemaal in hun eigen rol met diverse taken en verantwoordelijkheden. Het is fijn om te zien dat iedereen er voor kiest om op deze prachtige plek te werken met deze doelgroep, ook wanneer het soms zwaar kan zijn. Het samen doen blijkt dan ook elke keer weer wanneer zich een situatie voordoet dat alleen samen opgelost kan worden. Die mate van betrokkenheid en flexibiliteit zorgt ervoor dat we kunnen doen wat we doen.

We kunnen spreken van bevoegd en bekwaam personeel op de Grote Wiede, omdat wij het belangrijk vinden om te blijven leren en ontwikkelen. Het leren doen we van elkaar, maar ook door de inzet van diverse trainingen, cursussen en/of opleidingen. Iedereen heeft weer andere kwaliteiten en die proberen we zo goed mogelijk te benutten.

In 2024 hebben we gewerkt aan het thema: 'communicatie' en 'samenwerken'. Mede door de huidige ontwikkelingen binnen de zorgsector hebben we veel moeten werken met ZZP'ers. In de praktijk blijft het lastig om met een redelijk grote groep aan ZZP'ers te kunnen werken aan hoe we samen draagvlak kunnen creëren en hoe we de communicatie beter kunnen laten verlopen zodat iedereen de juiste informatie tot zich kan nemen. Zo delen we notulen van een teamvergadering met de medewerkers die niet aanwezig waren en de ZZP'ers die niet aanwezig waren. De notulen zijn ook altijd te vinden op de computer en fysiek in een map. De verantwoordelijkheid om daadwerkelijk die notulen te lezen is dan niet aan ons, maar aan de medewerker/ZZP'er zelf. Nu de groep aan ZZP'er is verminderd en we in 2025 een steeds vaster team krijgen (met name in de woning) kunnen we ons gaan richten op het methodisch werken. Ook al blijft communicatie en samenwerken belangrijke thema's.

Voor 2025 wordt het nieuwe thema: 'methodisch werken'.

Dit gaan we doen door o.a. de zorgplannen van de bewoners te implementeren in ONS met de bijbehorende doelen, zodat we daar gericht op kunnen rapporteren. In maart 2025 gaat de Bedrijfsbureaumedewerker naar een cursusdag van Nedap ONS waarbij er wordt ingezoomd op het onderdeel dossier in ONS. Vanuit daar hopen we handvaten te krijgen hoe we effectief kunnen werken aan o.a. de zorgplannen, de doelen en het bijhouden van het online dossier van de bewoners.



# 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.

### 1) Wat de opleidingsdoelen van het afgelopen jaar waren en of deze zijn bereikt.

Voor 2024 hadden we de volgende thema's voor ogen waar we aandacht aan wilde besteden:

- **Hernieuwde cursus medicatie, onderzoeken of huidige medicatie cursus voldoende is of dat er meer verdieping nodig is.**  
Huidige medicatie cursus wordt aangeboden aan nieuwe medewerkers. Wanneer zij deze hebben afgerond zijn zij bevoegd en bekwaam om medicatie uit te delen. Ontwikkelpunt is om ervoor te zorgen dat de medewerkers elk jaar een herhaling van de cursus bijhouden om zo op de hoogte te zijn en blijven van alle randvoorwaarden rondom het verstrekken van medicatie.
- **Aandacht voor epilepsie met Sein.**  
Doordat wij werken met een aantal hulpboeren die bekend zijn met epilepsie is het belangrijk om hier aandacht voor te hebben. Expertise en informatie op dit gebied kunnen wij ophalen bij Sein. Wanneer er behoefte is bij het team kunnen we een avond organiseren om ons in te lichten over epilepsie in het grotere geheel. Dit hebben we een paar jaar geleden ook gedaan en is goed bevallen. Het thema blijft in ons achterhoofd omdat we dagelijks te maken hebben met hulpboeren die bekend zijn met epilepsie.
- **Aandacht voor de Belbin rollen binnen het team, hoe vullen we elkaar aan en wat kan je van een ander leren?**  
De test rondom de Belbin rollen hebben we allemaal individueel gemaakt voor de teamdag in maart 2024. Ook laten we deze uitkomst terugkomen in de voortgangsgesprekken om zo te reflecteren welke rol je volgens de test hebt binnen het team, wat daarbij je valkuilen zijn en welke ontwikkelpunten je hebt.
- **Meer aandacht voor communiceren en feedback geven, omdat het samenwerken heel dynamisch is, complex en continue onderhoud en beheer nodig heeft.**  
Een groot aandachtspunt voor 2024, mede omdat we genoodzaakt waren om veel samen te werken met o.a. flexkrachten. Het communiceren en feedback geven blijft een aandachtspunt om ervoor te zorgen dat we samenwerken centraal zetten waarbij een goede communicatie dan van belang is. Daarbij zorgt de feedback op elkaar ervoor dat we kunnen blijven leren en ontwikkelen van en met elkaar als 1 team. We laten dit thema terugkomen in voortgangsgesprekken, maar ook in de vier wekelijkse team overleggen waarbij we de tijd nemen om elkaar te voorzien van feedback/feedforward en om met elkaar te zorgen voor een open communicatie.
- **BMI training voor de medewerkers van het Grote Huis.**  
Middels een heel duidelijk stappenplan is het voor de medewerkers helder en duidelijk wat zij moeten doen wanneer de BMI in het Grote Huis af gaat. Ook wanneer dit om een valse melding zou gaan. Bij de BHV herhaling die elk jaar plaats vindt proberen we ook jaarlijks een BMI training te laten plaatsvinden voor de medewerkers van het Grote Huis.
- **Diverse opleidingen door het jaar heen van Karel de Corte.**  
In januari 2024 hebben een twee medewerkers een Symposium gevolgd van Karel de Corte. Middels nieuwsbrieven blijven we op de hoogte van nieuwe opleidingen/cursussen/trainingen. Deze worden gedeeld met de medewerkers. Wanneer er behoefte is kan de medewerker de wens uitspreken om dit te gaan volgen.
- **Lidmaatschap Klik, medewerkers motiveren tot het lezen van vakliteratuur en vakbladen.**  
Middels het lidmaatschap krijgen medewerkers te kans om vakliteratuur te lezen. Zij kunnen in bruikleen een blad of boek mee naar huis nemen om het daar rustig te kunnen lezen en tot zich te kunnen nemen. Op die manier blijven medewerkers zich ontwikkelen als het gaat om theorie van het vakgebied zodat zij dit ook weer toe kunnen passen in de praktijk. Een mooie tussenstap voor diegene die zich wel willen verdiepen maar hier geen cursus voor willen volgen.

Naast bovenstaande thema's, hadden we ook een aantal ontwikkelingsgerichte activiteiten ingepland voor 2024:

- Zorgboer en hulpboer - Kippen webinar, alles over kippen houden deel 3, Caring Farmers - **Behaald.**
- Zorgcoördinator en werknemer Boerderij - Downsyndroom Symposium, Hippocrates Academy - **Behaald.**
- Zorgboer en hulpboer - Kippen webinar, alles over kippen houden deel 4, Caring Farmers - **Behaald.**
- Student woonbegeleidster - leer-werk plek in het Grote Huis - **Behaald (plek is ingenomen).**
- Alle vaste medewerkers - Teamdag met de methodiek Volgen van Golven - **Behaald.**
- Bedrijfsbureau medewerker - training voor mede collega's rondom Excel, Word en Outlook - **deels behaald, dient nog een vervolg te krijgen.**
- Alle vaste medewerkers - BHV herhaling - Kompas Veiligheidsgroep - **Behaald.**

## 2) Welke opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten hebben plaats gevonden, welke onderwerpen zijn behandeld en wie waaraan heeft deelgenomen.

- 23 januari 2024 -> Downtown - de 4 seizoenen van het leven - Hippocrates Academy - werknemer Boerderij en Zorgcoördinator - **Met goed gevolg afgerond.**
- 5 maart 2024 -> Teamstudiedag - Volgen van Golven - alle medewerkers - **Met goed gevolg afgerond.**
- 12 maart 2024 -> Inspiratiedag Wet Zorg en Dwang - Zorgcoördinator en medewerker Planning en Kwaliteit - **Met goed gevolg afgerond.**
- 21 maart 2024 -> Netwerkbijeenkomst onderaannemers Careander - Zorgboerin en medewerker Planning en Kwaliteit - **Met goed gevolg afgerond.**
- 18 april 2024 -> Webinar, Samen bouwen aan toekomstbestendige medisch generalistische zorg in de regio - Medewerker Planning en Kwaliteit - **Met goed gevolg afgerond.**
- 24 april 2024 -> Cursus Voeding Kruiden en Gezondheid - BEZIG - Zorgcoördinator, woonbegeleidster, twee medewerkers Boerderij en een stagiaire - **Met goed gevolg afgerond.**
- 14 mei & 11 juni 2024 -> Masterclass employer branding - Zorgboerin en medewerker bedrijfsbureau en HR - **Met goed gevolg afgerond.**
- 30 september tot 1 december 2024 -> cursus voor stagebegeleider - Threewise Zorgacademie - woonbegeleidster - **Met goed gevolg afgerond.**
- 28 oktober 2024 ->Cursus Veiligheid Boerenerf - Stigas - Preventiemedewerker - **Met goed gevolg afgerond.**
- 31 oktober 2024 -> Cursus Leren van Incidenten - Stigas - Preventiemedewerker - **Met goed gevolg afgerond.**
- 1 november 2024 -> Teamstudiedag - Mijn positieve gezondheid - alle medewerkers - **Met goed gevolg afgerond.**
- 2 november 2024 -> BHV (herhalings) cursus - alle vaste medewerkers - **Met goed gevolg afgerond.**
- 12 november 2024 -> Training voor beoordelaars - Prove2Move - Zorgboerin - **Met goed gevolg afgerond.**
- 3 december 2024 -> Herhalingscursus Preventiemedewerker - Stigas - Preventiemedewerker - **Met goed gevolg afgerond**
- Gedurende 2024, met afronding in 2025-> EVC traject medewerkers niveau 2 naar niveau 3.

Vanaf 1 augustus 2024 -> Opleiding Persoonlijk begeleider Maatschappelijke zorg - medewerker Boerderij - **Nog niet afgerond, opleiding duurt een aantal jaar.**

Vanaf 5 februari 2024 -> Opleiding Persoonlijk begeleider Maatschappelijke zorg - woonbegeleidster - **Nog niet afgerond, opleiding duurt een aantal jaar.**

### Evaluatie

Zoals elk jaar proberen we onszelf te blijven prikkelen om ons te gaan verdiepen in onderwerpen die van toepassing zijn in het werk op de Zorgboerderij in welke functie dan ook. Ook het afgelopen jaar is dat weer gelukt en zijn er verschillende cursussen gevolgd. Iedere functie op de Zorgboerderij heeft zo zijn eigen interesse in een bepaalde cursus, dat is persoonsafhankelijk en per functie verschillend. We proberen, als de werknemer de wens heeft om zich te verdiepen in een bepaald onderwerp, hier een bijpassende cursus voor te vinden. Ook kan de werknemer zelf iets aandragen. Op die manier blijven we ons professionaliseren en houden we nieuwe ontwikkelingen in de zorg bij. Door dit brede scala aan cursussen en trainingen kunnen we stellen dat we genoeg en diverse kennis en vaardigheden in huis hebben op verschillende gebieden.

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

In de aankomende gesprekken over de voortgang met de medewerkers wordt er weer aandacht gegeven aan de persoonlijke opleidingsdoelen. Medewerkers hebben kennis nodig voor het werken in de zorg. Door de begeleiding die wij bieden aan de verschillende zorgvragen lopen de begeleiders wel eens tegen dingen aan. Dit kan ook voorkomen wanneer een hulpboer bijv. met gedrag achteruit gaat i.p.v. verder ontwikkelt. Dan hebben begeleiders nieuwe kennis en vaardigheden nodig die we proberen in te winnen middels diverse scholingen en door direct met de orthopedagoog te schakelen over hoe nu verder.

Qua teams is er de komende jaren aandacht gewenst voor:

- ontwikkelingen in Video Interactie Begeleiding onder leiding van de orthopedagoog.
- ontwikkelingen in hoe rapporteren we en hoe werken we met ONS Zorgplan?
- ontwikkelingen in Geef me de Vijf; autisme

De volgende scholing staat in ieder geval al gepland voor 2025

- Intervisie HR -> totaal zes bijeenkomsten door het jaar heen -> Zorgboerin
- Webinar Natuurlijk Varkens houden -> januari -> Zorgboerin + Zorgboer
- Webinar Kippen taal en Kippenziektes -> januari -> Zorgboer + hulpboer
- Congres Warmte in de zorg -> februari -> Zorgboerin + drie werkbegeleiders
- Congres Biologische Landbouw -> februari -> Zorgboer + technisch medewerker
- Teamstudiedag -> maart -> alle vaste medewerkers
- Workshop ONS Dossier optimaliseren -> maart -> Bedrijfsbureau medewerker
- HR en AI event -> maart -> Zorgboerin
- Congres Cliëntenraden -> maart -> voorzitter cliëntenraad en cliëntenraadondersteuner
- Teamstudiedag -> november -> alle vaste medewerkers
- BHV herhaling -> november -> alle vaste medewerkers

## 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.

Elk jaar zien we weer een aantal medewerkers die het fijn vinden om zich te kunnen verdiepen in een bepaald onderwerp dat te maken heeft met hun werk. De Grote Wiede vindt het belangrijk dat de medewerkers de mogelijkheid hebben om zich verder te kunnen ontwikkelen doormiddel van een cursus of opleiding. Wanneer een medewerker deze wens heeft kan hij/zij dit bespreken met de Zorgboerin. De medewerker kan een voorstel doen voor een bepaalde cursus/opleiding die hij/zij heeft gezien om kan aan de Zorgboerin vragen om mee te denken. Zolang de cursus en/of opleiding aansluit bij het werk en functie van die medewerker dan kan er veel georganiseerd worden.

Naast dat een medewerker zelf kan aangeven dat de behoefte er is om iets te volgen, bieden we ook actief verschillende cursussen aan. Deze krijgt de Zorgboerin en/of de Bedrijfsbureau medewerker in de mail, omdat zij ingeschreven staan bij verschillende nieuwsbrieven. Als we denken dat de cursus/opleiding geschikt zou kunnen zijn voor medewerkers, inventariseren we actief op er medewerkers zijn die behoefte hebben om de betreffende cursus te volgen. Als er animo is wordt hier rekening mee gehouden in de planning, waardoor de medewerker ook alle ruimte heeft om de betreffende cursus te kunnen volgen.

Rondom het thema scholing en ontwikkeling werken we methodisch.

1. Er wordt een doel gesteld (bepaalde opleiding of cursus volgen)
2. Het volgen van de gekozen training (vaak met als doel meer verdieping zodat wij onze zorg kunnen optimaliseren)
3. Evaluatie (wat heb je geleerd? Wat kunnen we in de praktijk toepassen?)
4. Vaststellen nieuwe behoefte/doel (was dit voldoende kennis en ervaring die je hebt opgedaan? Moet er nog een vervolg aan komen? Ect.)

In 2025 gaan we werken met het ontwikkelprogramma Complexe Zorg. Op deze manier hopen we de positieve dingen van het bedrijf aan het licht te brengen, maar met name de ontwikkelpunten. Op die manier kunnen we kijken waar we als team of als bedrijf nog aan kunnen werken. Door een blik van buitenaf en het betrekken van verschillende doelgroepen wordt er ingezoomd op het bedrijf. Met die resultaten kunnen we o.a. kijken waar we nog meer en beter kunnen inzetten als we het hebben over scholing en ontwikkeling.

## 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 de Grote Wiede wordt gewerkt met verschillende betrokken partijen. Door de mate van betrokkenheid lukt het om samen te werken en elkaar laagdrempelig te kunnen contacten als de situatie hierom vraagt.

#### Dagbestedingsplan

Voor de dagbestedingsplannen werken we methodisch. Hiervoor hebben we dan ook een stappenplan gemaakt.

1. Alle hulpboeren worden gekoppeld aan een medewerker. De medewerker is verantwoordelijk voor het schrijven van het dagbestedingsplan. Per zorg overleg op de boerderij worden de hulpboeren besproken.
2. In het zorg overleg wordt door het team input geleverd aan de schrijver van het plan. Daarnaast worden de doelen bepaald en afgestemd wie er bij de dagbestedingsplan bespreking aanwezig is en wat mogelijk is qua planning.
3. De mogelijke opties voor de bespreking van het dagbestedingsplan wordt ingepland en gecoördineerd door de planner van de boerderij en de medewerkster van de zorgadministratie.
4. De schrijver deelt het plan, wanneer dit af is, met de zorgboerin.
5. De zorgboerin gaat akkoord met het plan en heeft akkoord van het team om het plan evt. aan te passen waar nodig.
6. Het plan wordt uiterlijk een week vooraf aan de geplande bespreking naar het netwerk beveiligd verstuurd.
7. De bespreking vindt plaats en de schrijver van het plan zorgt dat alle aanwezigen tekenen.
8. De schrijver van het plan maakt een evaluatieverslag van het gesprek, daar komen ook de acties in te staan die nog afgestemd dienen te worden.
9. De schrijver zorgt ervoor dat de getekende versie van het plan terecht komt bij de zorgadministratie.
10. De acties en doelen van uit de bespreking worden genoteerd in Trello op het kaartje van de betreffende hulpboer en ingepland. Zo komen ze regelmatig aan bod en hebben we een check op de vooruitgang.
11. De medewerkster van de zorgadministratie zorgt ervoor dat het getekende plan en de verslagen op de juiste manier worden opgeslagen en dat de papieren versie in het dossier van de betreffende hulpboer komt. Ook stuurt zij het plan en de evaluatie beveiligd op naar het netwerk.

#### Begeleidingsdoelen

Betreft de haalbaarheid van de doelen zijn we over het algemeen erg realistisch. Doordat we de hulpboeren en hun netwerken goed kennen, kunnen we goed inschatten wat wel of juist niet haalbaar is en daardoor een realistisch perspectief schetsen.

#### Woonzorg

Aan het begin van een nieuw jaar wordt er, in samenwerking met het Advisium, een lijn uitgezet voor de woonzorg waarbij de orthopedagoog het centrale punt is. Wekelijks vindt er een gesprek plaats tussen de orthopedagoog, de woonzorgcoördinator en de zorgboerin. Samen bespreken zij de lopende doelen rondom de bewoners en vanuit daar wordt alles methodisch ingezet naar het team en het netwerk van de betreffende bewoner.

Jaarlijks komt de AVG arts op de Grote Wiede, zij ziet dan alle betrokken bewoners, hun begeleider en het netwerk.

De doelen van de bewoners worden in zodanige regelmaat geëvalueerd en getoetst aan de WZD dat we kunnen zeggen dat we tevreden zijn over de situatie waarin we verder kunnen bouwen aan continuïteit. Het afgelopen jaar zijn we dan ook gestart om de zorgplannen van de bewoners te digitaliseren in het systeem Nedap ONS. Hierdoor kunnen we ons richten op het rapporteren van de persoonlijke doelen van de bewoners. Deze komen dan automatisch in het zorgplan te staan, welke we 1x in het jaar bespreken met het netwerk van de bewoner.

Door de wekelijkse afstemming met de orthopedagoog en de geplande team overleggen waarbij de doelen van de bewoners centraal staan, evalueren we de doelen met enige regelmaat. Hierdoor kunnen we tussentijds de doelen aanpassen wanneer de situatie hierom vraagt.

Ook bij de zorgplannen van de bewoners werken we methodisch. Door het jaar heen wordt er gerapporteerd op doelen, het doel voor 2025 is dan ook om dit nog concrete en specifiekere te implementeren in Nedap ONS en het team. De rapportage op de doelen kunnen worden

gebruikt voor het zorgplan. Het zorgplan wordt minimaal 1 week van tevoren opgestuurd naar het netwerk van de bewoner. Tijdens de bespreking wordt het zorgplan doorlopen en wordt er gekeken naar de doelen. Samen wordt er bepaald of de doelen behaald zijn, of er aanpassing nodig is of dat het doel nog moet blijven staan. Tijdens de zorgplanbespreking wordt er verslag gemaakt, het evaluatieverslag. Het zorgplan wordt ondertekend en opgeslagen in het dossier van de bewoner. Het netwerk krijgt de ondertekende versie en het evaluatieverslag toegestuurd op de mail.

### **Algemeen**

Bij het stellen van doelen houden we altijd rekening met het beperkt vermogen van de hulpboer om te incasseren en te leren. Het leven is al complex genoeg, zeker voor diegene die al in een woonhuis wonen en leven. Het afgelopen jaar hebben we kunnen zien dat bijna alle hulpboeren wel stappen hebben gemaakt in hun ontwikkeling. Soms was het nodig om even terug te schakelen, op dat moment passen we de doelen aan en doen we allemaal even een stapje terug.

### **Methodisch werken:**

- a) Doel opstellen.
- b) Evalueren gedurende het jaar.
- c) Afronden in de volgende plan bespreking.
- d) Indien nodig als begeleiders-afspraken noteren in het plan.
- e) Nieuw doel opstellen.

## **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.

Het methodisch werken krijgt steeds meer vorm.

Tijdens evaluatiegesprekken worden doelen direct aangepast wanneer blijkt uit het gesprek dat dit noodzakelijk is voor de ontwikkeling van de hulpboer, omdat het blijkt dat het huidige doel niet meer aansluit bij de hulpboer of dat het doel een begeleidersafpraak wordt. Op dat moment wordt er samen gekeken naar een nieuw, passend doel voor de hulpboer.

Vorig jaar schreven we al dat we aan de slag wilde gaan met het integreren van de zorgplannen in Nedap ONS. Dit is voor een groot gedeelte gelukt, maar we kunnen nog een slag slaan in het rapporteren op doelen voor alle bewoners die vervolgens in het zorgplan komen te staan. Hierdoor krijgen we nog meer zicht op de voortgang van de gestelde doelen per bewoner.

### **Acties**

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

## 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.

In 2024 stonden er vier inspraakmomenten gepland:

- 26 maart 2024 - ouders en verwanten Dagbesteding
- 9 april 2024 - bewoners Grote Huis
- 18 juni 2024 - ouders en verwanten Grote Huis
- 15 oktober 2024 - hulpboeren

*26 maart 2024, live*

Onderwerpen: voorstelrondje, cliëntenraad, Raad van Toezicht, Terugblik en vooruitblik Grote Wiede. Cliëntenraad stelt zich voor, inspraakmoment, vaststellen acties 2024 en 2025, Rondvraag en afronding.

Er is besproken dat de cliëntenraad een vacature heeft open staan voor een nieuwe lid en hoe de cliëntenraad bereikbaar is. Er is gesproken over hoe de Zorgboerderij is ontstaan, hoe de overname is verlopen, hoe alles nu in de Stichting is ondergebracht en wat de huidige omstandigheden momenteel zijn die van buitenaf op de organisatie afkomen (krapte op arbeidsmarkt, toenemende algemene kosten ect.). De vooruitblik is dat er een rol is weggelegd voor de bestuurder om meer naar buiten te treden als bestuurder van een Stichting en op zoek te gaan naar samenwerkingen met voordelen, dat kan op allerlei manieren zijn zoals draagkracht, financiële steun, uitwisseling van ervaringen etc.

Tijdens het inspraak moment wordt er geopperd of het niet een idee is om een bepaald onderwerp aan het licht te brengen, zodat we met elkaar kunnen inzoomen op een onderwerp dat ons allemaal bezig houdt. Wellicht kan de cliëntenraad hier iets mee. Er wordt afgestemd dat er een werkgroep met ouders van de hulpboeren (Boerderij) wordt opgestart om te onderzoeken of er steun kan komen op financiële draagkracht en een werkgroep met ouders van de bewoners (Wonen) om gezamenlijk op te trekken naar het Zorgkantoor op zoek naar meer financiële stabiliteit. De avond wordt afgesloten met een hapje en een drankje.

*9 april 2024, live*

Het blijkt dat een inspraakavond voor de bewoners van de Grote Wiede moeilijk te organiseren is. Door het niveau van de bewoners is niet iedereen in staat om daadwerkelijk inspraak te geven. Uit deze inspraakavond is dan ook niks uitgekomen. Voor een volgende 'vergadering' in het Grote Huis met de bewoners zou het helpend zijn om gerichte vragen te stellen, bijvoorbeeld: 'Wat wil je in het weekend drinken?'

**Actie 2025** -> woonzorgcoördinator en kwaliteitsmedewerker stellen een lijst met directe vragen op die passen bij het niveau van de bewoners. Deze lijst kan ingezet worden bij de inspraakavond voor bewoners om zo gerichte vragen aan de bewoners te kunnen stellen met als doel informatie in te winnen over het leven/ de leefregels in het Grote Huis op de Grote Wiede. Tijdens een 'vergadering' wordt er ook rekening gehouden met inspraak voor de bewoners, zoals de vraag: 'wil je nog iets vertellen' of 'wil je nog iets kwijt?'

*18 juni 2024, online*

Onderwerpen: arbeidsmarkt versus vacatures, promotietips voor vacatures, lidmaatschap Veluwe Portaal, marketing campagne, financiële situatie, toelichting, gesprek, inspraakmoment, rondvraag, acties afstemmen.

Met de ouders/verwanten van het Grote Huis komen we online bij elkaar. Zoals de zorgsector nu in elkaar zit, blijkt het lastig te zijn om vacatures op te vullen en wordt er veel gewerkt met ZZP'ers. Ouders/verwanten denken mee hoe zij kunnen helpen wanneer wij de planning niet meer volledig rond kunnen krijgen. De Grote Wiede laat weten hoe zij werken aan marketing campagne en hoe het Veluwe Portaal aan dit stukje bijdraagt. Tijdens het inspraakmoment geven een aantal ouders/verwanten aan dat zij graag willen brainstormen over een brief aan het Zorgkantoor, om zo het beeld van wat wij zien in de huidige situatie in de zorg duidelijk te maken (inzet personeel, vacatures, zzp'ers, financiën). Verslag is gemaakt en opgeslagen.

*15 oktober 2024, live*

Onderwerpen: werken op de Boerderij,

In algemene zin kunnen we stellen dat de hulpboeren tevreden zijn over het werken op de Boerderij. Er komt weinig bijzonders naar boven tijdens het inspraakmoment. Verslag is gemaakt en opgeslagen.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

De inspraakmomenten zijn verdeeld over vier 'groepen'.

1. ouders en verwanten hulpboeren (cliëntenraad is hier onderdeel van)
2. ouders en verwanten bewoners (cliëntenraad is hier onderdeel van)
3. hulpboeren (cliëntenraad krijgt inzage in verslag, zodat zij daar evt. vraagstukken/signalerings uit kunnen halen die voor hun van belang zijn)
4. bewoners (cliëntenraad krijgt inzage in verslag, zodat zij daar evt. vraagstukken/signalerings uit kunnen halen die voor hun van belang zijn)

Deze indeling zorgt ervoor dat we een grotere opkomst hebben als het gaat om de ouders/verwanten van de hulpboeren/bewoners. Hierdoor is er meer inspraak en kan het geplande inspraakmoment altijd doorgaan, omdat er wel animo voor is. De inspraakmomenten worden dan ook als prettig ervaren.

Op deze manier spreken we elke groep, waardoor we vanuit verschillende rollen en posities inspraak ontvangen.

De groep bewoners vraagt nog wat aandacht i.v.m. wat gerichtere vragen te stellen die passend zijn bij hun niveau. Hiervoor is bij een vorig paragraaf al een actie voor opgenomen.

Zo zorgen we ervoor dat we meer informatie kunnen ontvangen vanuit de groep en daarmee wellicht leerpunten en verbeterpunten kunnen formuleren.

### cliëntenraad

Doordat de cliëntenraad bestaat uit drie betrokken ouders van onze hulpboeren zijn zij nauw betrokken bij de hulpboeren/bewoners. Zij zijn onderdeel van de inspraakmomenten. Wanneer er blijkt dat er iets speelt rondom een bepaald thema of daar zijn vragen over neemt de cliëntenraad dit mee in haar vergaderingen.

Voor de cliëntenraad blijft het een uitdaging om informatie/belangrijke thema's bij de achterban en de hulpboeren/bewoners op te halen. In maart 2025 gaan de voorzitter van de cliëntenraad en de cliëntenraadondersteuner naar een congres toe wat in het teken staat van cliëntenraden, om zo informatie in te winnen over hoe je beter aan kan sluiten bij de doelgroep en op welke manieren je informatie kan ophalen bij de achterban/hulpboeren en bewoners.

## 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.

De tevredenheidsmeting voor deelnemers hebben we het afgelopen jaar in mei 2024 laten plaats vinden.

Meestal plannen we deze tevredenheidsmeting in het najaar, maar omdat de kwaliteitsmedewerkster met verlof zou gaan hebben we dit iets naar voren gehaald.

Het formulier bestaat uit een aantal vragen m.b.t. de dagbesteding en/of het wonen met daarbij smileys. Middels de smileys kan de hulpboer/bewoner een antwoord geven op een bepaalde vraag. De smileys zorgen ervoor dat het antwoord visueel gemaakt kan worden, waardoor de hulpboer/bewoner iets kunnen aanwijzen wanneer zij verbaal niet in staat zijn om antwoord te geven op de vraag. Een aantal vragen zijn open, waardoor de hulpboer/bewoner zelf iets kan benoemen. Niet iedere hulpboer/bewoner is hiertoe in staat, dan wordt die vraag overgeslagen. Door de jaren heen blijkt het dat de hulpboer/bewoner meer durft te zeggen wanneer zij een gesprek hebben met een vertrouwd gezicht, daarom hebben we er ook dit jaar weer voor gekozen om de hulpboer/bewoner te koppelen aan een vertrouwde begeleider.

Voor het wonen hebben we 5 formulieren uitgezet en hebben we 4 formulieren teruggekregen.

Voor de Boerderij (dagbesteding) hebben we 20 formulieren uitgezet en hebben we 16 formulieren teruggekregen.

Op de lijst van de Boerderij wordt gevraagd hoe de hulpboeren het werken op de Boerderij ervaren, wat ze hebben geleerd op het werk, wat ze van het vervoer vinden, of ze met gereedschap kunnen werken en ten slotte nog een leeg veld waar ze nog wat kwijt kunnen wanneer ze hier de behoefte voor hebben.



Op de lijst van het wonen wordt gevraagd hoe het wordt ervaren om in het Grote Huis te wonen, wat de bewoner van de regels in het huis vindt, wat de bewoner graag in zijn vrije tijd doet en of hij nog iets kwijt zou willen (leeg vlak).

Uit de meting van de Boerderij (dagbesteding) kwam het volgende naar voren:

- één hulpboer heeft aangegeven dat hij de vragenlijst niet in wil vullen, omdat hij de vragen te kinderachtig vindt.
- er zijn 15 hulpboeren die het werken op de Boerderij als leuk ervaren. Er is één hulpboer die aangeeft dat ze het werk als matig ervaart (dit m.b.t. haar leeftijd en haar pensioen in het vooruitzicht).
- Er zijn een aantal hulpboeren die iets nieuws hebben geleerd, zoals het verschil tussen onkruid of een gewas/bloem, zelfstandig (met enige aansturing) kunnen werken in de keuken, landbouw gerelateerde informatie geleerd, rustig blijven zitten tijdens de pauzemomenten en hulp vragen wanneer je dit nodig hebt.
- Vervoer: de ene hulpboer komt zelfstandig met de fiets naar de Boerderij, de ander gaat met de regiotaxi en weer de ander gaat met het vervoer van de Grote Wiede. In algemene zin kwam er uit de meting dat alle hulpboeren tevreden zijn met hoe het vervoer geregeld is en hoe dit gaat.
- Gereedschappen en/of machines: waarbij de ene hulpboer zelfstandig en met toezicht kan werken met gereedschappen en/of machines, heeft de ander hier juist veel hulp en begeleiding bij nodig. Ook komt het voor dat de hulpboer geen interesse heeft in gereedschap en/of machines.
- Bij het lege vlak geven een aantal hulpboeren aan dat ze het erg naar hun zin hebben op de Grote Wiede en dat ze verschillende werkgebieden willen ontdekken om te kijken wat het beste bij hun past. Een aantal hulpboeren vertellen nog even wat ze allemaal doen op de Grote Wiede, zoals eieren schoonmaken, afwassen en de dieren verzorgen! Ook zijn er een aantal hulpboeren die deze vlakken niet hebben kunnen invullen i.v.m. hun niveau.

Uit de meting van de Woning kwam het volgende naar voren:

- Het algemene beeld laat zien dat de bewoners tevreden zijn over het wonen in het Grote Huis.
- De regels in het Grote Huis worden als goed of prima ervaren.
- In hun vrije tijd zijn ze over het algemeen druk met spelen en spelletjes met elkaar spelen of muziek maken.
- In het lege vlak hebben de bewoners niet de behoefte om nog iets te benoemen buiten de andere vragen om.

## 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.

Over het algemeen kunnen we concluderen dat het goed werkt om de hulpboeren/bewoners te koppelen aan een vertrouwde medewerker om zo, zo veel mogelijk respons te ontvangen op de tevredenheidsmeting. Op die manier kunnen we filteren waar nog eventuele wensen/behoefte liggen van de hulpboeren/bewoners om zo mogelijk nog aanpassingen te kunnen doen wanneer dit gewenst is.

Het is dan ook de bedoeling om de tevredenheidsmeting op deze manier in te blijven zetten. Op dit moment zijn er geen directe acties uitgekomen waar we iets mee moeten.

Mogelijk kijken we voor het volgende jaar naar de indeling van het formulier en hoe deze is opgesteld, we evalueren het formulier en passen aan waar nodig.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

### **Ongeval -> epileptische aanval**

In 2024 heeft dit 16 keer plaatsgevonden.

In het Grote Huis is 1 bewoner bekend met Epilepsie. Zijn aanvallen, in welke vorm dan ook, worden getypeerd als: ' een focale aanval met verminderde gewaarwording - met bewustzijnsverlaging'. De ene aanval is heftiger dan de andere. Hij heeft in 2024 zeven aanvallen gehad die waargenomen zijn.

De analyses van de ongevallen worden gemaakt op basis van een MIC formulier die in het persoonlijke dossier van de hulpboer/bewoner terecht komt. De analyse wordt gemaakt door de medewerker die aanwezig was tijdens het ongeval, zodat er zo concreet en feitelijk als mogelijk omschreven kan worden wat de situatie was en hoe de situatie mogelijk voorkomen kon worden. Middels het MIC formulier loopt de medewerker een aantal vragen door, waardoor er in 1 overzicht te lezen is wat er gebeurd is, hoe er gehandeld is en wat er eventueel anders had gekund.

Bij alle zeven aanvallen was er sprake van een korte aanval waarbij de bewoner typerend gedrag laat zien. Dit gedrag laat hij over het algemeen tijdens elke aanval zien. Bewoner trekt wit weg en heeft een korte ademstop, de medewerker weet dan direct dat er sprake is van een aanval en kan zich volledig gaan richten op de bewoner om gevaarlijke situaties te voorkomen. Tijdens de aanvallen is er sprake van verminderde gewaarwording en bewustzijnsverlaging. De bewoner heeft niet in de gaten wat hij op dat moment aan het doen is. Tijdens die aanvallen laat hij verward gedrag zien. Hij kan met spullen gaan gooien, op een bepaalde manier aparte bewegingen maken met zijn lichaam en hij is niet in contact met de ander. Tijdens de aanvallen neemt het gevaar op vallen toe. In alle zeven aanvallen was de duur 1 a 2 minuten. Na de aanval komt de bewoner weer langzaam in het hier en nu. Daarna is de bewoner erg vermoeid en pakt dan zijn rust door rustig op de bank te gaan zitten, op bed te gaan liggen of op de schommel buiten rustig te schommelen. De medewerker zal dit begeleiden in wat de bewoner op dat moment nodig heeft.

De oorzaak van deze ongevallen is duidelijk: epilepsie.

Tijdens de aanvallen zorgt de medewerker ervoor dat hij/zij ten alle tijde in de buurt van de bewoner blijft, zodat er mogelijk gevaarlijke situaties vermeden kunnen worden en handelt de medewerker wanneer nodig, bijv. door spullen als bestek/borden bij hem uit de buurt te halen. Na de aanval zorgt de medewerker ervoor dat de bewoner de tijd en ruimte krijgt om rustig bij te komen en aan te sluiten bij de behoeften en wensen die de bewoner op dat moment heeft. De medewerker heeft goed gehandeld.

Leerpunt/verbetering: Geen directe leerpunten/verbeteringen.

De andere 9 aanvallen betreft een hulpboer op de Boerderij. Hij is bekend met epilepsie. Zijn aanvallen wordt getypeerd als Tonisch-Clonisch.

Bij alle aanvallen die deze hulpboer moet ondergaan raakt hij buiten bewustzijn. Vaak valt de hulpboer op de grond, zijn lijf verkramp en hij gaat schokken met zijn lichaam. Deze aanvallen duren meestal een paar minuten. Als de aanval langer duurt dan 3 minuten volgen we het coupeerbeleid. De hulpboer krijgt dan Midazolam toegediend middels een neusspray. Dit is twee keer voorgekomen. De hulpboer voelt zelf de aanval steeds beter komen, dan zien we dit terug in zijn gedrag. Hij gaat op het kussen liggen of gaat naar het toilet. Bij 1 aanval is hij zo gevallen met een hoofdwond tot gevolg waarvoor hij behandeld is bij de HAP. Na een aanval is de hulpboer erg moe, hij wordt dan op het kussen gelegd in een rustige omgeving, zodat hij kan slapen en bij kan komen van de aanval.

De oorzaak van deze ongevallen is duidelijk: epilepsie.

Tijdens de aanvallen zorgt de medewerker ervoor dat hij/zij ten alle tijde in de buurt van de bewoner blijft, zodat er mogelijk gevaarlijke

situaties vermeden kunnen worden. Na de aanval zorgt de medewerker ervoor dat de bewoner de tijd en ruimte krijgt om rustig bij te komen en aan te sluiten bij de behoeften en wensen die de bewoner op dat moment heeft. De medewerker heeft goed gehandeld.

Leerpunt/verbetering: Wanneer de hulpboer naar het toilet gaat, wordt er voor gezorgd dat er ten alle tijde een medewerker bij aanwezig is i.v.m. het toenemen van een mogelijke aanval en daarmee de kans op valgevaar. De medewerker kan dan direct handelen en zorgen voor een veilige omgeving.

#### **Ongeval -> automutilatie**

In 2024 heeft deze situatie vier keer plaatsgevonden.

De analyses van de ongevallen worden gemaakt op basis van een MIC formulier die in het persoonlijke dossier van de hulpboer/bewoner terecht komt. De analyse wordt gemaakt door de medewerker die aanwezig was tijdens het ongeval, zodat er zo concreet en feitelijk als mogelijk omschreven kan worden wat de situatie was en hoe de situatie mogelijk voorkomen kon worden. Middels het MIC formulier loopt de medewerker een aantal vragen door, waardoor er in 1 overzicht te lezen is wat er gebeurd is, hoe er gehandeld is en wat er eventueel anders had gekund.

In alle vier de situaties gaat het om dezelfde bewoner. Hij is er bekend mee dat wanneer hij vast komt te zitten in zijn eigen gedachtegang, de kans op automutilatie toe neemt. De belangrijke ander is dan nodig om alles wat in zijn hoofd zit te filteren en een plek te kunnen geven, het opschrijven van gedachtes kan daarbij helpend zijn. Het automutileren resultaat vaak in een schram op lichaam, hoofdpijn of een rode plek.

Alle situaties zijn gebeurd buiten het zicht van de medewerker om. De bewoner trekt zich terug en gaat automutileren om bepaalde gedachtes/gevoelens te onderdrukken. Na enige tijd komt hij zijn verhaal vertellen bij de medewerker. Na het incident is er goed gehandeld door de medewerker door naar de bewoner te luisteren, zodat hij zijn verhaal kwijt kon en doordat er wordt gekeken of er schade is ontstaan waar verzorging voor nodig is. Samen met de bewoner wordt er besproken wat er gebeurt is, waarom het gebeurt is en wat hij beter kan doen wanneer hij zich zo voelt.

Leerpunt/verbetering: In het eerste kwartaal van 2024 is er ingezet dat de medewerker in zijn/haar dienst, samen met deze bewoner, drie vaste momenten in de dienst plant voor korte gesprekjes. Op die manier kan de bewoner zijn verhaal kwijt en daardoor zijn hoofd leegmaken. De medewerker kan de bewoner dan ondersteunen en begeleiden, op die manier kan de medewerker inschatten of de bewoner een bepaalde situatie aankan of niet om te voorkomen dat hij verdwaalt in zijn eigen wereld en daar op eigen kracht niet meer uit kan komen met automutilatie tot gevolg. Het blijft belangrijk om belangrijke gebeurtenissen door het jaar heen vooraf voor de bewoner inzichtelijk te maken of te filteren. Bijvoorbeeld de zomervakantie d.m.v. een afstreekkalender.

#### **Ongeval -> verslikken**

Deze situatie heeft zich in 2024 1 keer voorgedaan.

De analyse van het ongeval wordt gemaakt op basis van een MIC formulier die in het persoonlijke dossier van de hulpboer/bewoner terecht komt. De analyse wordt gemaakt door de medewerker die aanwezig was tijdens het ongeval, zodat er zo concreet en feitelijk als mogelijk omschreven kan worden wat de situatie was en hoe de situatie mogelijk voorkomen kon worden. Middels het MIC formulier loopt de medewerker een aantal vragen door, waardoor er in 1 overzicht te lezen is wat er gebeurd is, hoe er gehandeld is en wat er eventueel anders had gekund.

De bewoner was zijn vlees aan het eten tijdens het diner. Door het maken van een raar geluid, besepte de medewerker dat de bewoner zich aan het verslikken was in een stukje vlees en dat het dus vast zat in zijn keel. De medewerker heeft goed gehandeld volgens de methode die zij op de BHV cursus geleerd had. Hierdoor kwam het stuk vlees los en kon de bewoner het stuk vlees ophoesten. Het gevaar was daarmee verweken. Zijn vlees is vervolgens in kleinere stukjes gesneden.

Leerpunt/verbetering: Mogelijk het vlees in kleinere stukjes snijden voor deze bewoner. Voor de rest geen leerpunt/verbetering, gezien de medewerker goed gehandeld heeft door BHV toe te passen.

#### **Ongeval -> verwonding**

Deze situatie heeft zich in 2024 vier keer voorgedaan.

Het betreft in één situatie een medewerker (zpp'er).

Het incident is geanalyseerd d.m.v. het bedrijfsongevallenrapport in te vullen door de medewerker die aanwezig was en hulp heeft geboden tijdens het ongeval.

De medewerker was aan het werk op de Boerderij en begeleidde hier een jongeman (1 op 1 begeleiding). Samen waren ze aan het werk aan de klus die ze die dag hadden gekregen. Tijdens het knippen van de plantjes, knipte de medewerker in zijn eigen hand. Hierbij raakte hij zijn vingertopje met het gevolg dat het vingertopje eraf was geknipt. Hij riep direct om hulp, waardoor de 1 op 1 begeleiding overgenomen kon

worden door een andere medewerker. De gewonde medewerker is zelfstandig naar de schuur op de Boerderij gelopen voor hulp (achterop het erf). Daar is hij flauw gevallen. Er is gebeld naar 112, naar de vrouw van de gewonde medewerker en naar de huisarts van de gewonde medewerker. De gewonde medewerker heeft zijn dienst niet af kunnen maken en is naar zijn huisarts gegaan voor verdere hulp.

Als we terugblikken op het incident kunnen we zeggen dat er goed gehandeld is door de medewerkers die aanwezig waren, door de 1 op 1 begeleiding over te nemen en zo niet teveel onrust te veroorzaken bij de hulpboer en door gelijk contact te zoeken met 112/huisarts. Daarnaast is het goed dat er contact is opgenomen met de vrouw van de medewerker om zo te laten weten wat er is gebeurd en welke gevolgen het incident had voor de medewerker (naar de huisarts gaan).

Een leer voor de volgende keer is wel om handschoenen te dragen tijdens knipwerkzaamheden op de Boerderij (zijn aanwezig en beschikbaar) en om niet zelfstandig naar de schuur op de Boerderij te lopen, maar om even de hulp van een collega te vragen.

In de andere situaties betreft het een hulpboer.

Bij één incident is er geanalyseerd d.m.v. het bedrijfsongevallenrapport in te vullen door de medewerker die aanwezig was en hulp heeft geboden tijdens het ongeval.

De hulpboer was zelfstandig aan het werk in de werkplaats. De medewerker was ook aanwezig in de werkplaats (toezicht). Tijdens een klus schoot de hulpboer met een guts uit in zijn hand met als gevolg een verwonding op zijn hand. De betrokken medewerker heeft EHBO verleend. Daarna is de hulpboer naar de huisarts geweest voor een hechting.

Als we terugblikken op het incident kunnen we zeggen dat er goed gehandeld is door de betrokken medewerker. Er is gehandeld door EHBO te verlenen en door contact op te nemen met de huisarts en de betrokken woning van de hulpboer.

Leerpunt/verbetering: Er op toe wordt gezien dat de hulpboer bij deze klus gebruik maakt van werkhandschoenen om verdere incidenten in de toekomst mogelijk te kunnen vermijden.

De andere incidenten zijn gemeld middels het invullen van een MIC formulier. Het gaat hierbij om hulpboeren. De analyse wordt gemaakt door de medewerker die aanwezig was tijdens het ongeval, zodat er zo concreet en feitelijk als mogelijk omschreven kan worden wat de situatie was en hoe de situatie mogelijk voorkomen kon worden. Er wordt beschreven wat er gebeurd is, hoe er gehandeld is en wat er eventueel anders had gekund.

Bij één incident stootte de hulpboer zijn hoofd. Hij is daarmee naar de huisarts gegaan en hij bleek een hersenschudding te hebben. Het ongeval was pure pech. Er is goed gehandeld door de medewerker doordat er direct geschakeld is met het huis waar de hulpboer woont, de ouders van de hulpboer en de huisarts. De hulpboer is dan ook na het ongeval naar huis gegaan.

Leerpunt/verbetering: geen leerpunt/verbetering.

In de laatste situatie betreft het ook een hulpboer.

Tijdens het uitvoeren van werkzaamheden op de Boerderij, krijgt de hulpboer een hark tegen zijn hoofd aan met als gevolg een blauw oog. Naast het blauwe oog waren er verder geen gevolgen. De medewerker heeft goed gehandeld door de hulpboer gerust te stellen en ervoor te zorgen dat de hulpboer even bij kon komen. Ouders en het huis waar de hulpboer woont zijn ingelicht over het incident.

Leerpunt/verbetering: geen leerpunt/verbetering.

## 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.

In het jaar 2024 zijn er twee meldingen geweest rondom medicatie.

### Incident 1

Bewoner geeft bij de avonddienst aan dat hij in de ochtenddienst geen medicatie toegereikt heeft gekregen. Bewoner heeft er op dat moment niks van gezegd, omdat hij zich wel goed voelde. Door de dag heen dacht hij toch dat het niet zo verstandig was en vertelde het daarom aan de avonddienst.

De medewerker van de avonddienst heeft vervolgens een MIC formulier ingevuld en deze opgeslagen in het dossier van de betreffende bewoner. Middels het MIC formulier heeft de medewerker de analyse uitgevoerd. Daarnaast heeft de medewerker de wettelijk vertegenwoordigers op de hoogte gebracht en de medewerker die de medicatie is vergeten toe te reiken. Ook is er contact geweest met de huisarts van de bewoner om te bespreken of er ernstige gevolgen waren voor de bewoner. Hierdoor is er goed gehandeld.

Het gevolg voor de bewoner was dat hij zou kunnen gaan schommelen in zijn stemming en hij had zelf aangegeven dat hij een schuldgevoel had, omdat hij het niet direct heeft gezegd.

Leerpunt/verbetering: Er is een briefje opgehangen in de medicijnkast als reminder dat medicatie ten alle tijde zorgvuldig afgetekend moet worden in de NCare app. Daarnaast is er nogmaals met het personeel besproken dat je tijdens/na het aftekenen van de medicatie in de NCare app, de medicatie direct overhandigd aan de bewoner. Ook wordt er contact gezocht met de apotheek om te kijken of het mogelijk is om alle medicatie in baxterrol zakjes te ontvangen i.p.v. losse medicatie om op die manier meer overzicht te creëren.

### Incident 2

Bewoner heeft de ochtendmedicatie niet gehad i.v.m. geen goede overdracht tussen de wisseling van de diensten en onvoldoende opgelet bij het toereiken van de medicatie. De medewerker die de dienst overnam van de medewerker die uit de slaapdienst kwam is er vanuit gegaan dat de bewoner de ochtendmedicatie al had gehad. In de avonddienst kwamen ze erachter dat dit niet het geval was.

Na het ontdekken van de vergeten medicatie is er direct gehandeld door de medewerker door de wettelijk vertegenwoordig op de hoogte te brengen en door de huisartsenpost te bellen voor overleg. Zo wist de medewerker hoe te handelen (alsnog de medicatie geven of niet). De dokter gaf aan dat er verder geen gevolgen waren voor de bewoner. Met deze informatie is er achteraf een MIC formulier ingevuld, waarbij de medewerker die erachter kwam dat de bewoner zijn medicatie niet had gekregen, de analyse heeft uitgevoerd en daarmee is er goed gehandeld.

Leerpunt/verbetering: tijdens wisseling van een dienst ten alle tijde overdragen of de bewoners hun medicatie al hebben gehad of niet. Bij twijfel kan de medewerker inloggen in NCare app en daar kijken of de medicatie is afgetekend. Ook kan de medewerker een dubbele check doen door te kijken of het baxterzakje van de betreffende medicatie nog aanwezig is in de medicijnkast of dat deze al weg is.

## 7.3 Agressie

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

In 2024 is er 26 keer sprake geweest van agressie-incidenten bij meerdere bewoners en meerdere hulpboeren.

één van de bewoners heeft vijf keer een ontladingsfase gehad. Tijdens deze situaties is er sprake van hard geschreeuw en meerdere pogingen tot bijten van de belangrijke ander. Bij spanningsopbouw weet de medewerker hoe te handelen om een volledige escalatie/ontlading te voorkomen. Echter is het niet mogelijk om altijd alles te voorkomen. In alle situaties was er sprake van juiste begeleiding en ondersteuning voor de bewoner, waardoor het niet gelukt is om daadwerkelijk iemand te kunnen bijten.

Alle situaties zijn ge-analyseerd door de medewerker die aanwezig was bij de situatie. De medewerker heeft hiervoor een MIC formulier gebruikt en deze opgeslagen in het dossier van de betreffende bewoner. Nadat de rust is teruggekeerd en de medewerker, samen met de bewoner, het programma van die dag af kunnen maken, zorgt de medewerker ervoor dat wettelijk vertegenwoordigers worden ingelicht over de situatie die zich heeft voorgedaan. Samen met de wettelijk vertegenwoordigers, mede-collega's en betrokken orthopedagoog wordt er teruggeblikt op de situatie om te kijken wat mogelijke oorzaken waren en wordt er gereflecteerd op wat in een eventueel volgende situatie anders zou kunnen.

De oorzaak is niet altijd even duidelijk, mogelijke oorzaken zijn:

- Een pijn prikkel die gestimuleerd werd
- Onduidelijke situaties
- Teveel wisselingen van personeel
- Spannende vooruitzichten op zijn programma (vakantie, verjaardag ect.)

In alle situaties is er sprake van het goed handelen van de medewerker. Dit doordat de medewerker een veilige situatie heeft gecreëerd door ervoor te zorgen dat de bewoner tijdens de ontladingsfase nog wel begeleid kon worden, maar wel van veilig afstand. Zo zorgt de medewerker ervoor dat de situatie niet volledig uit de hand loopt en blijft het veilig voor de bewoner en zijn omgeving. De bewoner heeft in alle situaties noodmedicatie gekregen. Dit wordt toegereikt aan de bewoner. Hij doet vervolgens zelf het pilletje vanuit zijn hand in zijn mond, om dit vervolgens weg te spoelen met water. De bewoner neemt de pil dus zelfstandig en vrijwillig in.

We merken dat vaste afspraken hierbij helpen, bijvoorbeeld wanneer de spanning stijgt bij de bewoner dat het programma wordt aangepast waar nodig en dat er noodmedicatie kan worden ingezet om een totale ontlading te voorkomen. Het blijft echter belangrijk dat we altijd op onderzoek uit gaan naar wat de oorzaak is van de toenemende spanning en daarop te anticiperen.

Voor alle situaties geldt: er is ten alle tijde een achterwacht beschikbaar middels een zogenaamde bereikbare dienst die kan meedenken en ondersteunen wanneer nodig.

De overige situaties betreft het bewoners/hulpboeren waarbij er ontlading volgt met als gevolg 'agressie'. Dit heeft zich in verschillende vormen geuit. Waarbij de ene hulpboer/bewoner hard gaat schreeuwen, gaat de ander van zich afslaan of met spullen gooien. De ene keer is het met even schreeuwen weer klaar, de andere keer heeft de hulpboer/bewoner meer begeleiding nodig om uit dat moment van ontlading te kunnen komen.

Zoals hierboven al benoemd, worden alle situaties gemerkt als een MIC melding en wordt hiervoor het betreffende formulier ingevuld door de medewerker die aanwezig was. De oorzaak voor een ontlading is bij elke hulpboer/bewoner weer verschillend. Mogelijke oorzaken zijn:

- Onduidelijkheid
- Nare gebeurtenissen
- Spannende vooruitzichten
- Gedrag

In alle situaties is er sprake geweest van goed handelen van de medewerker, doordat er een veilige situatie is gecreëerd waardoor de hulpboer/bewoner de vrijheid had om de ontlading zijn gang te laten gaan, zonder dat daarbij iemand gewond zou raken. Daarbij is het in alle situaties zo geweest dat de medewerker de dagplanning weer vrij snel op kon pakken met de hulpboer/bewoner, waardoor de ontladingsfase maar kort duurde. Wanneer nodig kan een medewerker even worden vervangen door een andere medewerker wanneer hij/zij daar behoefte aan heeft (bijv. door de schrikreactie en daarmee de adrenaline).

Aanpassingen/verbeteringen: in de begeleiding een stap maken door te handelen middels een signaleringsplan, deze up-to-date te houden en te handelen naar de verschillende fases. Bij een fase 4 waarbij de spanning oploopt direct handelen om zo een ontlading te kunnen voorkomen.

## 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.

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.

## 7.7 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.

Het blijft een gegeven dat we altijd te maken zullen hebben met meldingen van incidenten of bijna incidenten.

De ontladingsfases geven een realistisch beeld. Ontlading komt nou eenmaal voor en is soms ook noodzakelijk om verder met de dag te kunnen gaan.

Het vroegtijdig signaleren van opbouwende spanning gaat goed, doordat we werken met signaleringsplannen. Hierdoor is het in sommige situaties mogelijk om een volledige ontlading te voorkomen. De signaleringsplannen zijn up-to-date en worden direct aangepast als de situatie daarom vraagt (bijv. als het gedrag van de bewoner verandert). Ontladingsfases blijven een onderdeel van het leven van de hulpboeren/bewoners en hebben de belangrijke ander dan nodig als vertaler. De hulpboeren en bewoners zijn op dat moment namelijk niet in staat om te vertellen wat ze voelen en/of ervaren.

Vroegtijdig signaleren en handelen is essentieel om meldingen te voorkomen. Daarom vindt er wekelijks afstemming plaats met de orthopedagoog en met regelmaat een team overleg waarbij er samen wordt ingezoomd op een bewoner/hulpboer om zo te kunnen sparren wat we voor de ander kunnen betekenen.

We kunnen stellen dat de zorg complex is geworden, daarom hebben er ook door de loop van het jaar aanpassingen plaats gevonden bij een aantal deelnemers als het gaat om hun indicatie. Deze is of verhoogd of verlengd met een aantal jaar. Dat zegt genoeg over de zwaarte van de zorgvraag. Het is dan ook niet gek dat er bij de zwaardere zorg zwaarte meldingen van incidenten of bijna incidenten zijn.

Wat betreft de meldingen van incidenten als het gaat om veilig werken, hebben we ook weer kritische gekeken met de arbodeskundige van Stigas om zo de veiligheid op scherp te stellen op de Zorgboerderij. Daaruit voort kwamen een aantal acties die we gaan uitvoeren, te denken valt aan de aantoonbaarheid van voorlichting op het gebied van veilig werken, dus bij welke werkzaamheden welke persoonlijke bescherming gedragen moet worden om zo incidenten te voorkomen, ook al blijft iedere begeleider er zelf verantwoordelijk voor om ook daadwerkelijk de persoonlijke beschermingsmaterialen te gebruiken. We attenderen elkaar erop als we zien dat dit niet gedaan wordt.



# 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.

**Voor het einde van het eerste kwartaal van 2024 is er een inwerkmap en inwerkplan gemaakt. Dit voor nieuwe medewerkers, zodat zij de benodigde informatie kunnen vinden waar nodig en er een duidelijk stappenplan is rondom het inwerken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-03-2024

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 08-04-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** In 2024 is er gewerkt aan een inwerkschema rondom het Grote Huis. Nieuwe medewerkers kunnen daarin lezen wat er van hen verwacht wordt en bij wie ze welke informatie kunnen opvragen. Daarnaast wordt het middels een schema duidelijk wanneer je welke dienst draait en wat de overige doelen tijdens die dienst zijn. Middels dit systeem is er een eenduidig plan rondom het inwerken van een nieuwe medewerker en wordt iedereen op dezelfde wijze ingewerkt.

### Inspraakavond bewoners

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 09-04-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** Inspraakavond voor bewoners georganiseerd. In de praktijk blijkt dit lastig te zijn, omdat de bewoners niet het niveau hebben om daadwerkelijk te kunnen 'vergaderen' of inspraak te hebben. Door ze wat gerichtere vragen te stellen die te maken hebben met het wonen op de Grote Wiede komt er iets meer los, maar niet bij iedere bewoner. Voor de toekomst is het noodzakelijk om te kijken hoe we dit vorm zouden kunnen geven om het beter te laten aansluiten bij de bewoners. Tijdens de inspraakavond van 2024 is niet veel naar voren gekomen.

### BHV herhaling

**Geplande uitvoerdatum:** 30-01-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 02-11-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** De meeste medewerkers waren aanwezig tijdens de BHV herhalingscursus. Zij hebben hun certificaat weer verlengd. Medewerkers die niet aanwezig waren i.v.m. verlof of ziekte moeten hun BHV op een ander moment inplannen, zodat ook zij hun BHV weer hebben gehaald. Dit is voor de medewerkers ingepland en uitgevoerd op een later tijdstip.

**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):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 13-06-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Nieuwe norm gezien en verantwoord in de werkbeschrijving.

**In het tweede kwartaal van 2024 de website ontwikkelaar benaderen om het verhaal over de missie en kernwaarden van het externe Pr bureau te verwerken op de website, de folders en de boekjes van de Grote Wiede.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 01-06-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Nieuwe website is in de lucht.

#### **Controle brandblussers**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 29-04-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Brandblussers zijn weer gecontroleerd. Alles vervangen wat nodig was.

#### **Ontruimingsoefening Wonen**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 05-04-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Ontruimingsoefening in woning voltooid. Bewoners weten goed waar ze heen moeten wanneer er sprake is van brand. Oefening keert half jaarlijks terug.

**Actualiseer de werkbeschrijving en breng borging aan dat deze actueel blijft. Actualiseer binnen 14 dagen: Zoonosencertificaat RIE Check de VOG's, voeg toe**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 18-04-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Alle 3 de punten aangepast en gewijzigd waar nodig. Werkbeschrijving is up-to-date op deze onderwerpen.

**In 2023 de zorgplannen van bewoners integreren in ONS NEDAP net als de overige documentatie en dossiervorming.**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 29-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Het integreren van de zorgplannen in ONS bleek niet heel gemakkelijk te zijn. Eind januari heeft de medewerker Planning en Kwaliteit een cursus gevolgd van ONS over hoe de zorgplannen in ONS geïntegreerd kunnen worden. Hierdoor liep deze actie wat vertraging op. Inmiddels kunnen we zeggen dat we dit jaar met zorgplannen in ONS werken en hierdoor ook makkelijker op doelen kunnen rapporteren. Door de zorgplannen in ONS te hebben staan zijn de zorgplannen overzichtelijker geworden en zijn de plannen gekoppeld aan het persoonlijke dossier van de bewoners. De doelen waarop gerapporteerd wordt komen rechtstreeks in het zorgplan van de betreffende bewoner terecht.

**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):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 27-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Jaarverslag 2023 is afgerond.

**WZD agenderen: aanstellen functionarissen, evaluaties en RIE voor bewoners opstellen. CVP: j.dijkstra@hetlsr.nl T 088-2015900| M 06 – 15 56 95 37**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** In samenwerking met adviesbureau afgerond.

**Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 27-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Onderwerp in werkbeschrijving aangepast.

**Bij het maken van het jaarverslag, evalueren van de klachtenregeling**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 15-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Klachtenregeling is geëvalueerd en aangepast waar nodig.

**Vanaf 2024 wordt de jaarplanning uitgebreid met 2x per jaar een uitje voor vaste medewerkers (hiervoor kan een personeelsvereniging worden opgezet die verantwoordelijk is voor de organisatie).**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Personeelsvereniging is opgezet. Jaarlijks tijdens een teamdag worden er nieuwe medewerkers aangesteld voor de personeelsvereniging, zodat alle medewerkers hierin rouleren en aan de beurt komen om iets voor andere collega's te kunnen organiseren.

**WTZA vergunning halen en ANBI aanvraag doen -> In vergadering aansluiten bij de Raad van Toezicht en gezamenlijk deze acties inzetten, volgen en uitvoeren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgeronde actie.

**Wekelijks overleg met de coördinatoren gebruiken om acties in te zetten, te plannen, te volgen en bij te sturen. Vergt continu aandacht om zo de ontwikkeling van beide teams te monitoren en door te blijven ontwikkelen.**

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

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** Wekelijks vindt er contact plaats met de betrokken AVG arts en zorgcoördinator. Deze tijd wordt gebruikt om samen te overleggen over lopende zaken en acties rondom bewoners/hulpboeren. Op die manier kunnen we methodisch werken aan bepaalde acties die ingezet, uitgevoerd en bijgesteld en geëvalueerd moeten worden om zo de ontwikkeling van doelen van de bewoners te bevorderen.

**Overleg rondom strategische personeelsplanning i.s.m. de adviseur, zorgboerin en planner om zo de teambezetting op orde te krijgen en minder gebruik te maken van ZZP'ers (vierde kwartaal)**

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

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** Adviseur, zorgboerin en planner zijn veelal met elkaar in gesprek over de huidige teambezetting en hoe we dit op orde kunnen krijgen, zodat we minder ZZP uren in kunnen zetten. Het is in heel 2023 een thema geweest en ook voor 2024 is dit een thema. Momenteel volop bezig met sollicitanten om een plek in het team op te kunnen vullen, zodat we als team weer kunnen gaan bouwen aan continuïteit en draagkracht.

**Door het hele jaar heen nemen we deel aan lokale kranten waarin we geschreven stukken laten plaatsen over onze lokale producten, om zo meer naamsbekendheid te creëren (actie is onderdeel van: PR verhaal herzien)**

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

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** Actie behaald door o.a. veel meer met Social Media te doen, omdat de huidige ontwikkelingen zijn dat mensen vooral te benaderen zijn via de Social Media. De Grote Wiede is actief op facebook en instagram.

**In 2023 draagvlak creëren rondom de bewoners. Samen bouwen en werken aan de wensen en wilsrichtingen van de bewoner, zodat personeel hierop kan aansluiten en dit kan begeleiden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2023

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 15-02-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** Actie afgerond. Doordat we meer methodisch gaan werken door gebruik te maken van de dossiers in Nedap ONS, wordt het mogelijk om inhoudelijk op wensen/doelen van bewoners te rapporteren en op die manier beter aan te sluiten bij de wensen/wilsrichtingen van de bewoners.

**Functioneringsgesprekken (vindt het hele jaar door plaats)**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2023

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actie afgerond op:** 15-02-2024 (Afgerond)

**Toelichting:** In 2023 heeft iedereen een functioneringsgesprek gevoerd met de Zorgboerin.

### **Inspraakavond bewoners**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	13-12-2023
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)
<b>Actie afgerond op:</b>	01-01-2024 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Ieder jaar wordt er in het Grote Huis een inspraakavond georganiseerd voor de bewoners. Dit is een laagdrempelige inspraakavond waarbij de bewoners kunnen reageren op bijv. de vraag wat ze graag terug willen zien op het weekmenu. Ook is er de gelegenheid dat bewoners zelf iets kunnen aangeven over wat ze graag kwijt willen over het Grote Huis.

### **SOS map up to date maken. Jaarlijks november.**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	30-11-2023
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)
<b>Actie afgerond op:</b>	01-01-2024 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Bij wijzigingen door het jaar heen wordt de SOS map direct ge-update. Bij geen wijzigingen wordt er jaarlijks in de map gekeken of het noodzakelijk is om bepaalde informatie aan te passen of opnieuw uit te printen (bijv. bij vervaging van bepaalde informatie).

### **Ladders/trappen jaarlijks aantoonbaar controleren**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	30-11-2023
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)
<b>Actie afgerond op:</b>	01-01-2024 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Dit is een actie vanuit de RI&E en zit ook in de huidige RI&E. Het blijft belangrijk om dit jaarlijks te controleren, zodat we er vanuit kunnen gaan dat de ladders en trappen veilig genoeg gebruikt kunnen worden.

### **Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	31-10-2023
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)
<b>Actie afgerond op:</b>	15-02-2024 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Geen aanpassing nodig.

### **BHV herhaling**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	13-01-2024
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)
<b>Actie afgerond op:</b>	13-01-2024 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	BHV herhaling heeft plaatsgevonden. Alle werknemers hebben hun certificaat weer behaald.

### **Controle EHBO koffers**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	24-11-2023
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

<b>Actie afgerond op:</b>	01-01-2024 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	De EHBO koffers zijn gecontroleerd. Voor 1 koffer wordt een gehele nieuwe inhoud besteld, voor 2 andere koffers worden er nieuwe pleisters toegevoegd. Zo zijn de koffers allemaal weer up to date en grijpen we niet mis wanneer we de spullen nodig hebben.

## 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.

### Functioneringsgesprekken (vindt het hele jaar door plaats)

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-04-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Lijst opstellen voor inspraakavond bewoners met gerichte vragen die passen bij het niveau van de bewoners om zo voldoende informatie te kunnen krijgen over het leven/de leefregels van het Grote Huis op de Grote Wiede. Als laatste een vraag als: 'wat wil je nog kwijt', dat geldt dan als inspraak.**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-04-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

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

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	16-04-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Inwerkmappen maken gericht op stagiairs.**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-06-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Alle lopende doelen voor bewoners implementeren in het zorgplan van Nedap ONS.**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-06-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Inspraakavond bewoners**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	06-06-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Actualiseer de persoonlijke risico-inventarisaties en nemen deze op in de zorgplancycclus zodat risico's meegenomen worden in de evaluaties.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Draag zorg voor een duidelijke en navolgbare zorgplancycclus, die voldoet aan de norm (zie o.a.) 5.1.2). Denk hierbij ook aan actuele zorgplannen, SMART geformuleerde doelstellingen, evaluatieverslagen en ondertekening daar waar nodig.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Stel medicatiebeleid op wat in lijn is met eisen (IGJ toetsingskaders) en branchenormen (Geactualiseerde Handreiking Medicatiebeleid Gehandicaptenzorg VGN, juni 2024).**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Pas de werkinstructies met betrekking tot het zorgplan aan, zodat de Wzd geborgd is. Pas de huidige cliëntdossiers aan, zodat deze voldoen aan de Wzd.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Evalueer de huisregels en toets deze aan de Wzd. Draag zorg voor huisregels die begrepen kunnen worden door de cliënt en hang deze zichtbaar op.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Borg de keuring van elektrische apparaten en voer deze uit.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Optie om cursus of opleiding te volgen om iets nieuws te leren m.b.t. de Boerderij actief aanbieden bij de hulpboeren tijdens gesprek dagbestedingsplan en de vraag verwerken in tevredenheidsonderzoek/meting.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-10-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Melding maken van tuinkamer wanneer deze gereed is. Mail sturen naar kwaliteit, Elte Jan**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-12-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Nieuwe VOG's aanvragen voor eindverantwoordelijke zorgboer (18-2-2019). Medewerkers niet meer nodig, zie nieuwsbrief nr. 29**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-12-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Controle Zoonosenkeurmerk**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-12-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Ladders/trappen jaarlijks aantoonbaar controleren**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-12-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Evalueer de vragenlijst die gebruik wordt voor het cliënttevredenheidsonderzoek, analyseer de uitkomsten van het uitgevoerde onderzoek en vertaal waar nodig en mogelijk naar verbeteracties. Reflectie op deze actie graag via het aankomende jaarverslag.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Controle EHBO koffers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2026

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Controle brandblussers**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2026

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Controleer jaarlijks of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht en of u met de juiste gegevens in het zorgaanbiedersportaal staat**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-02-2026

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

**Bij het maken van het jaarverslag, evalueren van de klachtenregeling**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-02-2026

**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)



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):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)

#### Controle EHBO koffers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** EHBO koffers zijn gecontroleerd en aangevuld waar nodig. Deze zijn weer up-to-date.

#### Controle Zoonosenkeurmerk

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Zoönosenkeurmerk voor 2025 is weer gehaald en binnen.

In het tweede kwartaal van 2024 laten we borden ontwerpen voor aan de Rijnvis en voor op het erf (actie is onderdeel van: PR verhaal herzien).

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Actie als afgerond gemarkeerd i.v.m. dat deze actie twee keer in de actielijst stond.

#### Ladders/trappen jaarlijks aantoonbaar controleren

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Onze technische medewerker heeft de cursus voor de NEN 3140 gevolgd. Hierdoor kan hij de ladders en trappen jaarlijks controleren.

#### Controle brandblussers

**Geplande uitvoerdatum:** 29-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 03-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Alles rondom brandveiligheid (brandblussers/dekens ect. is gecontroleerd, geen bijzonderheden gemeld. Certificaat is afgegeven voor een looptijd van 12 maanden.

**Controleer jaarlijks of er wijzigingen zijn die van invloed zijn op uw meld- en/of vergunningsplicht en of u met de juiste gegevens in het zorgaanbiedersportaal staat**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** WTZA vergunning is ontvangen. Geen wijzigingen die invloed hebben op de meld- en/of vergunningsplicht.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 16-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Werkbeschrijving is ingediend.

**Bij het maken van het jaarverslag, evalueren van de klachtenregeling**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 17-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Klachtenregeling ge-evalueert, geen aanpassingen nodig.

**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):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 18-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 13-03-2025, 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:** 13-03-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 18-03-2025 (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:** 01-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede (2656)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

## Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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.

Opnieuw ligt er een jaar achter ons waarin de kwaliteitsmedewerker niet alle aandacht had voor het kwaliteitssysteem met de bijbehorende actielijst.

Zij viel een half jaar uit i.v.m. zwangerschapsverlof en vakantie. Er was niemand anders die dit over kon nemen en prioriteiten lagen ergens anders, hierdoor was er begin 2025 wat achterstallig werk. Dit is geprobeerd bij te werken voor het jaarverslag en de audit in maart 2025.

Het doel voor 2025 is om de actielijst bij te houden en de acties op tijd uit te voeren of bij te sturen waar nodig.

# 9 Doelstellingen

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

## 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1. Door-ontwikkelen van de medewerkers-teams. Stabiliseren, kaderen en samen groeien centraal zetten.
2. Groeien van medewerkers in rolvastheid, in autonomie en mogelijkheden geven om zelfstandig keuzes te maken en vorm te geven.
3. Door-ontwikkelen van de plannen van de uitbreiding op het Landgoed.
4. Uitvoeren van de groen-inrichting van het Landgoed.
5. Op de 2ha de gebouwen en het erf toekomstbestendig maken.
6. De landbouwtak zelf-voorzienend maken.
7. Visie op Zorg en Visie op Landbouw zichtbaar maken.
8. de Stichting zowel intern als extern positioneren via een PR, met als doel het aantrekkelijk maken voor medewerkers, hulpboeren, vrijwilligers om zich te binden.
9. Inrichten Beleefruimte, zodat de hulpboeren en bewoners die daar behoefte aan hebben dat aanbod tot hun beschikking hebben.
10. Meer bestuurlijke ruimte en aandacht voor de werkvloeren door het inwerken van een bedrijfsleider.
11. Ontwikkelen werkgebied Atelier om beter aan te sluiten bij laag emotioneel ontwikkelingsniveau van de hulpboer.
12. Onderzoeken middels uitgewerkte business cases of andere financieringsvormen toekomstbestendiger zijn. (zoals ZIN financiering via samenwerking met een coöperatie.)
13. De ANBI status inzetten om alternatieve financieringsstromen op gang te krijgen.

## 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Door-ontwikkelen van de medewerkers-teams. Stabiliseren, kaderen en samen groeien centraal zetten.
2. Groeien van medewerkers in rolvastheid, in autonomie en mogelijkheden geven om zelfstandig keuzes te maken en vorm te geven.
3. Door-ontwikkelen van de plannen van de uitbreiding op het Landgoed.
4. Uitvoeren van de groen-inrichting van het Landgoed.
5. De landbouwtak zelf-voorzienend maken.
6. de Stichting zowel intern als extern positioneren via een PR, met als doel het aantrekkelijk maken voor medewerkers, hulpboeren, vrijwilligers om zich te binden.
7. Inrichten Beleefruimte, zodat de hulpboeren en bewoners die daar behoefte aan hebben dat aanbod tot hun beschikking hebben.
8. Meer bestuurlijke ruimte en aandacht voor de werkvloeren door het inwerken van een bedrijfsleider.
9. Ontwikkelen werkgebied Atelier om beter aan te sluiten bij laag emotioneel ontwikkelingsniveau van de hulpboer.

### 9.3 Plan van aanpak

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

1. Door-ontwikkelen van de medewerkers-teams. Stabiliseren, kaderen en samen groeien centraal zetten.

-in voortgangsgeprekken POP opstellen. -de 2 jaarlijkse teamstudiedagen ervoor inzetten. -leuke dingen organiseren, ism personeelscommissie.

2. Groeien van medewerkers in rolvastheid, in autonomie en mogelijkheden geven om zelfstandig keuzes te maken en vorm te geven.

-in voortgangsgeprekken POP opstellen. -de 2 jaarlijkse teamstudiedagen ervoor inzetten. -door bestuurder opstellen van budgetten/begroting, waardoor bevoegdheid per werkgebied beter in te zetten is.

3. Door-ontwikkelen van de plannen van de uitbreiding op het Landgoed. - 3e brainstormavond organiseren -werkgroepjes voortzetten die er al zijn.

4. Uitvoeren van de groen-inrichting van het Landgoed. -Subsidiestromen volgen en die gebruiken voor ontwikkelkosten.

5. De landbouwtak zelf-voorzienend maken. -> Zelfvoorzienend betekent met winst afsluiten, zodat investeringen gedaan kunnen worden op alle takken. Synergie voordelen goed uitdenken. Nieuwe webwinkel met nieuwe mogelijkheden lanceren in kwartaal 2 van 2025.

6. de Stichting zowel intern als extern positioneren via een PR, met als doel het aantrekkelijk maken voor medewerkers, hulpboeren, vrijwilligers om zich te binden.

7. Inrichten Beleefruimte, zodat de hulpboeren en bewoners die daar behoefte aan hebben dat aanbod tot hun beschikking hebben. -> Wordt gebouwd, subsidie voor de inrichting is ontvangen. Zodra de bouw is gevorderd, kan de inrichting plaats vinden. Planning is: oplevering in sept. 2025.

8. Meer bestuurlijke ruimte en aandacht voor de werkvloeren door het inwerken van een bedrijfsleider. -> onderzoeken van de mogelijkheden om voor 3 a 4 dagen een bedrijfsleider in dienst te nemen met als doel dat er meer aandacht is voor het organiseren op de werkvloer en dat het takenpakket van de leiding beter verdeeld kan worden en daardoor duurzamer inzetbaarheid is geborgd.

9. Ontwikkelen werkgebied Atelier om beter aan te sluiten bij laag emotioneel ontwikkelingsniveau van de hulpboer. -> Student van Artez komt 1 kwartaal 'stage' lopen en gaat het werkgebied ontwikkelen.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 6 acties opgenomen in de actielijst.

# Overzicht van bijlagen

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

3.3

- OPCZ