

# Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

## Zorgboerderij Bij de Pinken

Bij de Pinken

Locatienummer: 1179



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
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	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20

7 Meldingen en incidenten	21
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	21
7.2 Medicatie	21
7.3 Agressie	21
7.4 Ongewenste intimiteiten	21
7.5 Strafbare handelingen	21
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	23
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	23
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	29
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	36
9 Doelstellingen	37
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	37
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	38
9.3 Plan van aanpak	38
Overzicht van bijlagen	40

# Jaarverslag

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

**Dit jaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Bij de Pinken

Registratienummer: 1179

Ten Vorse 2, 5531 ND Bladel

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 17186487

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

### Locatiegegevens

Bij de Pinken

Registratienummer: 1179

Ten Vorse 2, 5531 ND Bladel

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

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

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

### Acties

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

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

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

### Acties

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

## 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 jaarverslag.

### 2.2 Zorgboerderij in beeld

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Dit bevat een grote samenvatting als het gaat over de gebeurtenissen en het beeld van het afgelopen jaar. Het was namelijk een bewogen jaar waarin er veel gebeurd is. We zien bepaalde gebeurtenissen verbonden aan de gevolgen van de intense corona tijd. Op zowel macro, meso en micro gebieden, ondervinden we gevolgen op het bedrijf.

#### **Draagkracht zorgboerin:**

De zorgboerin is wat al eerder gemeld is, in 2021 hard getroffen door corona zelf. Ze is na anderhalf jaar thuis ziek te zijn geweest pas gaan revalideren in het maxima medisch ziekenhuis met veel therapeuten. dit duurde anderhalf jaar. We zijn dus inmiddels 3 jaar verder! De zorgboerin heeft veel gehad aan de revalidatie, en leerde zo om te gaan met de beperkingen/ pijn klachten die er zijn. Ze kwam stapje voor stapje ietsje verder vooruit. De zorgboerin kon al die tijd niet mee werken op het bedrijf. 2 jaar lang bijna geen contact gehad met de boerderij, en tijdens en na de revalidatie begon ze met het oppakken van koffie momenten op de groep. Dat was een feest voor haar, iedereen die ze zo lang had moeten missen weer te zien en binnen haar eigen bedrijf, reintegreren.

#### **Samen krachtig gebleven:**

De zorgboer en de bedrijfsleidster, hebben dan al, 3 jaar heel veel extra op het bord gehad. Zij hebben alle ballen hoog gehouden. Zorgboer in het gezin en in het bedrijf. En de bedrijfsleidster stond haar mannetje op de zorgboerderij. Er hebben zich heel veel gebeurtenissen voorgedaan, van corona tijd, (dilemma's, keuzes maken, beleid maken) tot na de corona, tot nu. Ze hadden letterlijk allebei (te)veel hooi op de vork. En toch gingen ze door. De zorgboerin had wel 1 a 2 x in de week een gesprek met de zorgboer en de bedrijfsleidster, om zaken door te spreken. De zorgboerin kon meedenken, advies geven, en hen laten ventileren. meer ging niet. Alle energie die ze had, moest naar haarzelf. Achteraf gezien kunnen we de conclusie wel trekken dat de draagkracht van directie, en van het team veel te lijden heeft gehad door haar lange afwezigheid. De bedrijfsleidster gaf leiding, samen met de zorgboer, maar voelde zich ook nog heel verantwoordelijk voor het team, en de deelnemers. Zij voelde de taak om ook hen goed te horen te zien en te woord te staan. Alles wat de bedrijfsleidster en zorgboerin al jaren samen deden heeft ze overgenomen en deed ze alleen. Er waren ook projecten die gehanteerd moesten worden, wat uiteindelijk nog grote casussen bleken. Het team heeft in die tijd ook heel hard gewerkt om veel gebeurtenissen bol te werken. En voelde zich ook verantwoordelijk. Veel ondersteuningsvragen gingen verder allemaal naar de bedrijfsleidster en zorgboer. En om dat een werknemer 2 jaar geleden gestopt was met de administratie, had de zorgboer dat werk er zelf bij gepakt. Maar door de hele bureaucratie van tegenwoordig is de boekhouding van het melkvee bedrijf en de zorgboerderij, en het Wenshuys, een hele kluit. Ondanks de zwaarte, is het goed gelukt om de visie uit te dragen en om heel goed zorg dragen voor onze mensen. Ze elke dag zien en horen kijken wat ze nodig hebben, en hele mooie fijne warme dagbesteding op maat geven. De taken en verantwoordelijkheden die de zorgboerin zelf voor het ziek zijn al lang had, moesten natuurlijk ook onderverdeeld worden. Ze deed de meeste evaluaties zelf en onderhield de meeste contacten met de familieleden en woonbegeleiders van de deelnemers. Vandaar dat ook het hele team werd betrokken, meer taken gedelegeerd krijgen. Wat drukte geeft, maar wat ook goede resultaten gaf. personeel dichter betrokken, bij evaluaties en familieleden en verzorgers.

#### **Wisselingen:**

Na de corona tijd zijn er veel mensen van baan gaan switchen, zo ook hier. Dat was ook vrij onverwachts moet ik zeggen. De ZPPER die we 2 dagen in dienst hadden op de zorgboerderij gaf aan een overstap te willen maken naar een zorgboerderij met een andere vorm en andere doelgroep wat hem erg aansprak. Hij is wel binnen het Wenshuys blijven werken. Maar toen moest er dus met spoed een vacature uitgezet worden. Het lukte om iemand te vinden die heel geschikt is voor de functie. Maar het inwerken is extra intensief als team en bedrijfsleidster het zonder zorgboerin moeten stellen, maar goed ook dat lukte goed.

De zorg draaide, met kwaliteit, maar extra nieuwe innovaties, kun je dan niet aan gaan, dat gaat niet met de draagkracht en de werkuren van je team. De plannen die we binnen dagbesteding hadden, beleidsmatig en zorginhoudelijk (b.v. aanpassen activiteiten, aanpassingen werk materialen, het aanbieden van het werkmenu, /opendag, functioneringsgesprekken) hebben we daarom uitgesteld naar het voorjaar van 2024. We hebben gekozen om de hoogst noodzakelijke zaken aan te pakken, en daar dan goede energie in te steken.

#### **Grote gaten, en veel op te vangen:**

Een paar weken voor de zomervakantie, vertelde een 2e begeleider te willen stoppen. Hij kreeg een baan als coördinator aangeboden elders. Dat was een mooie uitdaging voor hem die we hem zeker gunden. Maar hier kwam er snel stress, weer iemand zoeken die ook deze dagen opvangen kan. De vacature werd ingevuld, Maar de persoon had een uitwerkperiode, dus moesten we in het team zelf de dagen draaien, invallen. De deelnemers moesten hier aan wennen natuurlijk.

### **Zorg dragen voor je team leden:**

In de weken dat we aan het invallen waren op de groepen, kwam er weer een verandering binnen het team. Een collega van ons, een begeleidster van de zorgboerderij en Wenshuys, raakte in de ziekte. De energie was op, mede door privé omstandigheden. Ze kon het hoofd niet langer bovenwater houden. Ze had al veel diensten ingepland staan, ook extra diensten. Toen hadden we nog een uitdaging. Trots zijn we dan op de empathie en de bejegening naar ons personeel. Zelf al deze signalen gezien, en veel gesproken daar over, zelf aan de tafel gegaan en onze bezorgdheid uitgesproken. En zelf besloten dat ze rust moest nemen. Ze heeft nu een goed traject lopen, de juiste zorg wordt haar geboden, en de ondersteuning en de aandacht vanuit onze kant is er. We gaan geregeld even op bezoek en hebben bijna elke week een telefoongesprek. Dat waardeert de collega enorm. Een eigen traject, biedt geen energie en ruimte om te kunnen werken, dat weet de zorgboerin als geen ander. Wat dat betreft de zorgboerin is ze nu, als een soort van corona-patient ervaringsdeskundige, goed in het zien en het uitspreken van adviezen. Ze weet dat je heel goed voor jezelf moet zorgen en pas als je in balans bent je weer voor anderen kan zorgen. Het team is dan aangedaan, ze zagen het wel aankomen, en begrijpen het. Wat een warm team. Deze mensen hebben allemaal op hun eigen manier steun gebracht aan collega en aan elkaar. De zorgboerin zelf viel af en toe een paar uurtjes in op de groepen inmiddels, maar uit pure noodzaak want ze kon dat eigenlijk niet opbrengen qua energie. De zorgboerin kwam na lang wachten in aanmerking voor zuurstoftherapie behandelingen. Uiteraard had ze goede hoop op veel verbetering van haar klachten, want ze leefde met veel pijn en beperkingen, maar het zou ook een zeer intensief traject zijn. Na goed overleg, met de zorgboer, bedrijfsleidster en team, heeft de zorgboerin besloten dat ze daar toch voor zou gaan. Ze was daarmee 2 maanden uit de roulatie, zodat ze elke dag kon worden behandeld in de zuurstof tank.

Na de zuurstofbehandelingen ging het een stukje beter met de zorgboerin, ze had wat meer energie, een betere concentratie en minder pijn. Dus, ging ze heel rustig aan, ook weer aan het werk. En omdat de ene collega nog steeds thuis was, ging de zorgboerin zelf die groep draaien. 1 x in de week. En toen, was de bedrijfsleidster, die de signalen afgaf, dat het eigenlijk niet meer ging. Samen hebben we veel goede gesprekken gehad en concludeerden dat het teveel geweest is. En ook met de bedrijfsleidster werd afgestemd, om af te schakelen, en veel rust te nemen. Ze ging dus in de ziekte.

Dan zitten er pittige dagen bij, en hoop je dat iedereen het nog vol kan houden. We hebben flinke uitdagingen liggen, in het rooster, en op de werkvloer. Maar dan kijk je naar die blij gezichten van de deelnemers op het erf,.. en dat weet je meteen weer, waar we het allemaal voor doen!

Ook de bedrijfsleidster voelt zich door ons gehoord en gezien, en de goede gesprekken zijn voort gezet. Samen hebben we gekeken naar, wat er allemaal gebeurd is, toen de zorgboerin zo lang afwezig was, welke keuzes moest de bedrijfsleidster maken, en waarom. Wie steunde haar en waar liep ze tegen aan. Het samen terug kijken naar deze weg, heeft ons beiden goed gegaan. De zorgboerin weet wat ze gemist heeft, en weet nu hoeveel impact de dingen hadden en hoe hard er wel niet is doorgewerkt. Door het begrip, komt er rust, acceptatie, en kunnen we later werken aan nieuw vertrouwen. Een nieuwe start met nieuwe voorwaarden. Dat gunnen we haar enorm. We gaan daarom ook op zoek naar nog een medewerker in de functie bedrijfsleidster zodat alle taken en verantwoordelijkheden samen te dragen zijn. Iedereen staat achter deze keuze.

Ook op het Wenshuys is een personeelslid langdurig ziek geworden door een prive ongeval, dus ook op die locatie wordt het personeel ingezet, en is de zorgboerin druk om ook haar aandacht te geven. Zo veel zieken, en zoveel nieuw personeel, dat hadden we nog nooit eerder zo meegemaakt,

Het inwerken van weer nieuwe mensen op de zorgboerderij was duidelijk moeilijk. De deelnemers hadden na al deze wisselingen eigenlijk niet veel ruimte en incasseringsvermogen meer om weer open te stellen aan nieuw personeel. Naast het inwerken hebben we hard gewerkt om de deelnemers hier in te begeleiden en om samen met de nieuwe begeleiders, succes ervaringen te maken. Dat is aardig gelukt.

### **Wisselingen onder deelnemers:**

Na de corona tijd werd het duidelijk dat ook deelnemers wel eens wat anders wilden. En onder de doelgroep zijn vooral na de zomervakantie een aantal uitstromers gekomen. Nieuwe uitdaging zoeken, verhuizing, pensioen, Het was moeilijk om ze te zien gaan, mensen zitten diep in je hart en je werkt zo hard voor ze dag in dag uit. Uiteraard kwamen in de evaluaties naar voren dat ze hun horizon wilde verbreden, en soms is dat ook wat we geadviseerd hebben, want eerlijk is eerlijk, er waren mensen bij die al vanaf dag 1 bij 'ons' waren. Al 17,5 jaar volledig mee draaiden. De een is gestopt, de ander gehalveerd in uren. Je kunt je voorstellen dat we grote prachtige afscheidsfeestjes hielden, op maat!

Op "macro-niveau ; de concurrentie is groot! Waar deelnemers bijvoorbeeld eerst alleen kwamen om paard te rijden, is er nu een dagbesteding locatie. Waar ze eerst vrijwillig kwamen knutselen, is er nu een dagbestedingslocatie! We hebben in deze 17,5 jaar nog niet zoveel deelnemers gehad die stopten of halveerden in uren. en gelukkig liggen er nieuwe plannen klaar om hard te werken aan werving.



### Een meerwaarde voor het team en melkveebedrijf:

Verder hebben we dit jaar ook een koe- manager aangenomen, iemand die met veel kennis en passie voor zijn vak, ons melkvee bedrijf mee runt en op verschillende gebieden veel verantwoordelijkheden draagt. Naast koeien ook verstand van de akkerbouw en door zijn komst, zijn er meer taken gecreëerd waarin begeleiders met groepjes activiteiten op het landgoed uitvoeren. Dit is een mooie meerwaarde voor iedereen. We leren, vele handen maken licht werk, en het wordt gewaardeerd.

Met deze uitgebreide beeld schetsing wilde we onze belangrijke gebeurtenissen inzichtelijk maken, en je meenemen in het gevoel van 'impact' wat het heeft op ons als persoon, als baas als begeleider, als collega. Je eigen bedrijf, waar je dan veel onmacht hebt en voelt. Dan heb je elkaar hard nodig om goed te blijven draaien, wij zijn zwaar trots op ons eigen team en de keuzes die we maakten, we moesten roeien met de riemen die we hadden, ..en dat hebben we gedaan! We hebben vertrouwen in 2024 en gaan er, nieuwe ervaringen, kennis met nieuwe perspectieven tegen aan!

### Acties

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

## 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Zoals er al flink te lezen viel hebben we ontwikkelingen gehad op basis van personeelstekorten/ veel wisselingen in het team. Dat belemmert aan alle kanten het moderniseren en of vergroten van je bedrijf. Je moet steeds keuzes maken, door middel van prioriteiten stellen. En je voelt weinig energie/ en ruimte om beleid te veranderen, en daarmee het zorgaanbod te vernieuwen. Dus het zorgaanbod is niet vernieuwd het afgelopen jaar. (vorig jaar we;) Wel staan er nieuwe plannen op stapel, die terug te vinden in de actie lijst. Belangrijkste prioriteit lag bij het continueren van goede kwaliteit van dagbesteding. Daar is alles op in gezet!

Door de fosfaat problemen in het melkveebedrijf, heeft de zorgboerderij afgelopen jaar moeten bezuinigen. Dit heeft tot gevolgen dat de middelen niet toereikend waren om veel vernieuwing aan te brengen. Toch zijn we wel gestart met het bouwen van een nieuwe kantine. Een groep op de boerderij heeft een kantine binnen die in alle behoeften voorziet. Maar we hebben tijdens de corona, een nood-kantine gemaakt zodat iedereen daar op 1,5 meter van elkaar kon pauzeren. Maar de kantine laat nu naar 3 jaar te wensen over. De nieuwe kantine wordt gebouwd in de bestaande loods op het erf. Inmiddels is het dak vervangen, en is het grote raam gemaakt en de vloer gelegd. Naast de nieuwe kantine komt een nieuwe ruimte waar we de melk voor de kalfjes gaan maken.

Iedereen, medewerker en deelnemer vindt het heel fijn dat deze nieuwe kantine er gaat komen.

Er zijn nieuwe buitenmeubels aangeschaft, tafel en stoelen en dit is weer een mooi geheel. De anderen meubels hebben we zelf met de deelnemers weer mooi opgeknapt en dan is het genieten met mooie tuinkussens er in, om er te zitten gezamenlijk.

Er is ook een minitractor aangeschaft, voor de werkzaamheden op de boerderij. En er zijn nieuwe boerderij dieren bijgekomen zoals een amerikaans minipaardje.

Verder zijn de gemeenten erg terughoudend en kritisch geworden als het gaat om indicatie aanvraag/verhoging of verlenging. Dit houdt in de praktijk in dat we meerdere deelnemers in dienst hebben, die eigenlijk ons inzien, door de persoonlijke zware problematieken hoger geïndiceerd zouden moeten worden. We geven dit dan zeker aan bij de betrokkenen en bij de gemeente of instelling maar nogmaals, het is erg lastig geworden.

Er is niet bezuinigd op de jaarlijkse uitjes. Deze hebben allemaal doorgang gevonden.

## Acties

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

### 3.3 Algemene conclusies

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

Als reflectie op de beeldvorming en de situaties van het afgelopen jaar, kunnen we meegeven dat het voor personeelsleden maar ook voor de deelnemers een pittig en bewogen jaar is geweest. Voor de deelnemers vooral omdat er zoveel personeelwisselingen zijn geweest die voor vervelende gevoelens zorgden en dus impact hadden op de dagbesteding, en voor de begeleiders en directie om dat zij de tekorten en wisselingen op het bord kregen en dit mee gingen opvangen. Er was zeer veel begrip voor de zieken onder ons, en er ging veel steun naar uit, maar de opvang van dit alles is een heel groot ding geweest. Gelukkig hebben we elkaar op de been gehouden op allerlei manieren. Denk je dat je na de zware corona tijd je portie hebt gehad, en dan kamp je jaren later nog met de golven er van. Door deze onmachtige tendens drijf je met je bedrijf, voor je gevoel veel meer weg van de doelstellingen die je voor ogen had.

Als je dan met zijn allen toch overeind bent gebleven, met ieder een eigen leerdal, en een zon achter de berg, omdat we in elkaar geloven, dan weten we dat we ook dit jaar heel veel geleerd hebben en heel veel overwonnen hebben. Ze zeggen wel eens dat als je niets mee maakt je ook niets leert, dan is dan ook zeker zo, en zelfs hoe dieper het dal is hoe meer je leert is daarmee ook een waarheid als een koe. We hebben het dit jaar allemaal ondervonden. Ieder op zijn eigen manier, maar in dialoog met elkaar. We hebben ondanks alle tegenslagen gewerkt op doorzettingsvermogen en visie. We hebben ons niet laten kennen, hebben de juiste prioriteiten gesteld, en op die manier de kwaliteit van zorg goed en hoog weten te houden.

In het jaarverslag valt op vele bladzijdes te lezen, wat we allemaal deden om een waardevolle dagbesteding voor onze mensen te organiseren.

We zijn trots op ons keurmerk wat we vorig jaar op nieuw hebben behaald met zijn allen en raken elk jaar mee vertrouwd met het kwaliteitssysteem en jaarverslag. Het wordt elk jaar makkelijker, dat is fijn. Het systeem is de fundering van ons eigen zorgstelsel geworden. Zonder dit systeem zou elke zorgboerderij veel wielen moeten uitvinden en het zou heel veel werk en frustraties op leveren om zelf, een reflectie en plan met doelen te maken op je bedrijf aan de hand van al je bevindingen.

Het blijft een belangrijk aandachtspunt dat we als directie het team mee nemen, in de 'wereld van het keurmerk. Hen op de hoogte stellen, er over spreken, betrekken bij de acties, zodat zij, allemaal een bijdrage kunnen leveren. Het is daarom dat we elk jaar op nieuw de actie plannen om een bijeenkomst te organiseren, voor het gehele team waarin we alles mee de delen over het keurmerk.

Verder is het netwerken heel aardig gelukt tussen de bedrijven door en hebben we op meerdere lokaties in de omgeving kennis gemaakt, en zijn we bij elkaar gaan kijken. Dat levert leuke contacten op en maakt je rijker aan info.

Er is zeker goed gewerkt aan de doelen van vorig jaar, we hebben het activiteiten aanbod wat uitgebreid (vaker, en meer variatie) en kunnen continueren. We hebben voor elk seizoen een activiteiten kalender gemaakt, zodat de deelnemers zich er op kunnen verheugen. Ze genieten altijd enorm van de sfeer en de activiteit zelf.

Er is geevalueerd in het team over het 'nieuwe'werkmenu van de deelnemers, en we zijn tevreden over de gang van zaken. We passen af en toe wat aan zodat dingen voor de mensen dan nog beter verlopen.

Een opendag hebben we helaas niet kunnen realiseren, omdat we simpelweg niet de bezetting op orde hadden om zo'n groot project aan te pakken. We hebben dit nu voor volgend jaar herfst doorgepland.

Het werven blijft voortduren. Zo blijven we adverteren, en proberen we 4 x per jaar in contact te blijven met instellingen/scholen in de buurt.

## Acties

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

start aantal deelnemers 2023	26
nieuwe aanmeldingen	1
uitstroom	2
totaal aantal deelnemers eind 2023	25

In 2023 zijn er 2 deelnemers uitgestroomd. 1 deelnemers is uitgestroomd omdat ze na 18 jaar werken op de zorgboerderij een nieuwe uitdaging aan wilde gaan. De andere deelnemer is uitgestroomd omdat hij met pensioen gegaan is.

Door de minimale afnamen van de deelnemers is er geen reden geweest voor aanpassingen.

Bij onze zorgboerderij bieden we dagbestedingsvorm begeleiding groep. De zorgwaarte varieert tussen zorgwaarte 3 en zorgwaarte 5. Er wordt zorg verleend vanuit de wet langdurige zorg (wlz) en vanuit de wet maatschappelijke ondersteuning (wmo). Beide middels een persoonsgebonden budget (pgb). Op de zorgboerderij bieden wij dagbesteding aan mensen met een licht/matig verstandelijke beperking. Mensen met autisme en mensen met psychische problemen.

#### Acties

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

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

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

Het afgelopen jaar is een minimale vermindering van het aantal deelnemers geconcludeerd. De deelnemers die uitgestroomd zijn, zijn met een onvoorziene reden uitgestroomd. Verder zijn 2 andere deelnemers geminderd in het aantal dagen bij de zorgboerderij. De reden hiervoor is dat zij beide al meer dan 10 jaar bij de zorgboerderij werken en eigenlijk opzoek zijn naar een nieuwe uitdaging. Daarentegen willen zij niet weg bij de zorgboerderij omdat ze het hier naar al die jaren nog steeds enorm naar hun zin hebben. De zorgboerderij voelt als thuis, een warm en veilig gevoel. Dit is iets waar de zorgboerderij voor staat en dit ook blijven uitstralen.

Ons zorgaanbod is passend bij de deelnemers. Echter hebben we nog dagbestedingsplekken vrij. Het afgelopen jaar hebben we te weinig ruimte gehad voor werving van eventuele nieuwe deelnemers. Dit is een prioriteit voor de actielijst voor 2024. Via verschillende wegen willen we ons gaan bezig houden met werving. Bijvoorbeeld het maken van flyers, meer verdiepen van social media en speciaal onderwijs scholen bellen voor evt stage plekken voor deelnemers met uitstroom profiel dagbesteding. Er zijn al contact personen in beeld, dus we moeten deze contacten weer oppakken. Deze acties zijn terug te vinden in de actielijst.

#### Acties

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

### 4.3 Personeel

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

Het afgelopen jaar zijn er een aantal wijzigingen geweest in het personeel van de zorgboerderij.

- één personeelslid is in mei 2023 gestopt.
- één personeelslid is gestart in juli 2023.
- één personeelslid is in juli 2023 in de ziekte wet geraakt en eind 2023 nog niet teruggekeerd.
- één personeelslid is in januari 2023 in de ziekte wet geraakt en eind 2023 nog niet teruggekeerd.
- de bedrijf leidster is in oktober 2023 in de ziekte wet geraakt en eind 2023 nog niet teruggekeerd.

Voor de 3 personeelsleden die in de ziekte wet geraakt zijn in 2023 is er een traject gestart met de arbeidsarts. Ook biedt de zorgboerin veel aandacht voor deze personeelsleden, in de vorm van gesprekken. Dit traject verloopt bij alle 3 de personeelsleden goed. Er is zicht op verbetering voor hen in 2024.

In 2022 zijn we minder samen gaan werken met 1 zzp'er. De zzp'er werkt geen vaste dagen meer op de zorgboerderij maar is wel inzetbaar als oproepkracht.

Door het (tijdelijk) uitvallen van de bedrijf leidster is er eind 2022 geen ruimte geweest voor functioneringsgesprekken. De zorgboer en zorgboerin hebben zich vooral gefocust op de noodzakelijke dingen waardoor het bedrijf draaiende bleef. Hierdoor was er geen ruimte voor officiële functioneringsgesprekken. Om de gezondheid en werksfeer van de personeelsleden te blijven waarborgen heeft de zorgboerin tussendoor extra tijd gemaakt om te checken hoe het bij de personeelsleden gaat en waar zij ondersteuning in nodig hadden. Hierdoor hebben de personeelsleden zich gezien en gehoord gevoeld.

Personeelsleden zijn allemaal individueel op de hoogte gebracht met betrekking tot het uitstellen van de functioneringsgesprekken. Personeelsleden hadden zeer veel begrip voor de situaties en waren akkoord met het uitstellen. De bedrijfsleidster is nu bezig met het oppakken van een inhaalslag en neemt met alle personeelsleden individueel contact op om een afspraak in te plannen. Dit loopt nu.

#### Acties

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

## 4.4 Stagiairs

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

Vanaf september 2022 tot juli 2023 hebben we 1 stagiaire gehad op de zorgboerderij. Ze liep 3 dagen stage (woensdag, donderdag en vrijdag). Ze zat in leerjaar 2 van de MBO-4 opleiding Sociaal werk aan het Summa College in Eindhoven. Deze stagiaire heeft de verantwoordelijkheden die bij een stagiaire passen, daarmee willen we duidelijk maken dat een stagiaire nooit de eindverantwoordelijkheid draagt. Uiteraard is de stagiaire verantwoordelijk voor het zorg dragen van onze deelnemers en de daarbij behorende invulling van de dagbesteding. Verantwoordelijk voor het mede uitzetten van de doelen van onze deelnemers en het actief bijdragen aan de teamvergaderingen. De begeleiding van de stagiaire is uitgevoerd door een personeelslid. Dit personeelslid is ondersteund door de bedrijfsleidster. We vinden het belangrijk om het proces van de stagiaire nauwlettend te volgen. Dit heeft zich geuit doordat er regelmatig gesprekken gevoerd zijn tussen de stagebegeleidster, de stagiaire en de bedrijfsleidster. Dit waren geplande evaluatie gesprekken om de 4 maanden. Ook werd er wekelijks een kort voortgangsgesprekje gehouden tussen de stagiaire en de stagebegeleidster hierdoor konden we de ontwikkeling goed in de gaten houden. Tijdens het proces van de stagiaire vinden we het belangrijk om het contact tussen de stagiaire, stagebegeleidster en de bedrijfsleidster laagdrempelig te houden.

De begeleiding van de stagiaire was een intensief proces. De stage periode van de stagiaire is verlengt. De reden hiervoor was dat de stagiaire door privé omstandigheden onvoldoende aanwezig kon zijn. Verder lukte het haar niet om stage opdrachten op tijd in te leveren en zich aan afspraken te houden. Door haar privé situatie kon ze niet aan de begeleiders competenties voldoen. We hebben meerder gesprekken gevoerd met de stagiaire en haar betrokkenen. Ondanks de verleng periode moeten we helaas vermelden dat de stagiaire haar stageperiode met een onvoldoende heeft afgesloten. Ze kon helaas niet voldoen aan de competentie en vaardigheden die van haar verwacht worden in het tweede leerjaar van MBO-4. Ondanks het niet behalen van de stage hebben we haar stage periode positief afgesloten door middel van een afscheidsfeestje samen met de deelnemers. Wij zijn tevreden over het feit dat we haar wel de begeleiding, aandacht en tijd hebben kunnen bieden.

### Acties

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

## 4.5 Vrijwilligers

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

Ten opzichte van vorig jaar zijn er geen wijzigingen rondom vrijwilligers. Ons team van vrijwilligers is dus stabiel.

We hebben 1 vrijwilliger op de zorgboerderij. Hij komt elke donderdagochtend naar de zorgboerderij van half 11 tot 12 uur. Hij is dus wekelijks anderhalf uur aanwezig. Onze vrijwilliger heeft geen verantwoordelijkheden. En zijn taken liggen vooral op het gebied van een praatje maken met onze hulpboeren en gezellig samen een activiteit ondernemen binnenshuis. De begeleiding van de vrijwilliger valt onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsleidster. Zij heeft 1x per half jaar een evaluatiegesprek met de vrijwilliger. Begin 2022 heeft de bedrijfsleidster dit nog opgepakt. Het tweede evaluatie gesprek is opgepakt door een ander personeelslid. Tussendoor polsen de groepsbegeleiders ook bij de vrijwilliger hoe het gaat en of we nog aan elkaars verwachtingen en tevredenheid voldoen. Dit zorgt voor een transparante communicatie waarbij we goed weten van elkaar wat we aan elkaar hebben. Wij vinden dit zeer prettig werken en hebben van onze vrijwilliger dezelfde positieve feedback ontvangen.

We merken dat de vrijwilliger de activiteiten op de zorgboerderij leuk vindt en vooral energie haalt uit het samenwerken met onze deelnemers. De meerderheid van de deelnemers willen erg graag met hem samenwerken. Hierdoor kunnen we de deelnemers een stukje extra één op één aandacht bieden. Fijn om te zien dat de samenwerking tussen de vrijwilliger en de deelnemers zeer positief is.

Verder zijn er dit jaar geen veranderingen geweest ten aanzien van feedback. Alles loop goed en is stabiel gebleven.

Bedrijfsleider is nu terug in beeld en pakt de evaluatiegesprekken met de vrijwilliger terug actief op. Vrijwilliger is hiervan op de hoogte gesteld en was akkoord dat het team tussendoor zou polsen hoe het gaat en of het nog wat behoeft. De gesprekken met de vrijwilliger worden nu gepland en daarna uitgevoerd, dit is lopende.

### Acties

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

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

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

De belangrijkste conclusie die we trekken is dat we nog steeds erg blij zijn met het team en de vrijwilliger. We zijn een hecht en professioneel team waardoor de zorgboerderij draaiende blijft. Echter hebben we helaas ook gezien dat in 2023 wat wisselingen hebben plaats gevonden in het team. Vooral dat de bedrijfsleidster in de ziekte wet terecht is gekomen heeft impact gemaakt op het gehele team. De zorgboer en zorgboerin hebben extra aandacht gehad voor het team zodat de zorgboerderij goed draaiende bleef. Hierdoor is het team ook meer zelfstandig geworden. Het is mooi om gezien te hebben hoe hecht en sterk het team is. Het samen dragen en prioriteiten stellen ging ze goed af. Hierdoor is de zorg voor onze deelnemers stabiel gebleven en konden we blijven bieden wat zij nodig hadden. Door de wisseling en ziekte van het personeel is het belangrijk dat de deelnemers zich alsnog veilig en fijn voelen op de zorgboerderij. Daar lag het afgelopen jaar dus ook de prioriteit.

Dit neemt niet weg dat het team de aanwezigheid en aansturing van de bedrijfsleidster gemist hebben. Hierdoor heeft er eind 2023 een sollicitatie gesprek plaats gevonden om de bedrijfsleidster te ondersteunen. Dit sollicitatie gesprek is positief verlopen en we hopen dat we vanaf begin 2024 een nieuw personeelslid kunnen verwelkomen. Zij zal dan samen met de huidige bedrijfsleidster de rol als bedrijfsleidster gaan vervullen. Wanneer de huidige bedrijfsleidster terug kan keren uit de ziekte wet zal dit haar op lange termijn ruimte bieden. De taken en verantwoordelijkheden die horen bij een bedrijfsleidster kan dan verdeeld worden over de twee bedrijfsleidsters. Er wordt dan gekeken naar de inzetbaarheid van krachten en kwaliteiten.

Zoals beschreven zijn er het afgelopen jaar een aantal wisselingen en ziekte geweest in het personeel. Dit heeft impact op de zorgboer en zorgboerin, zij hebben extra taken op hun bordje gekregen. Extra zorg voor personeel en het bedrijf. Ondanks het ziekteverzuim hebben we voldoende bevoegd en bekwaam personeel in dienst om de deelnemers te begeleiden.

### Acties

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

## 5 Scholing en ontwikkeling

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

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

Het afgelopen jaar hebben alle personeelsleden (zieke personeelsleden uitgezonderd) een herhaal cursus BHV succesvol afgerond. Volgend jaar wordt er weer een herhaal cursus ingepland. Dit is toegevoegd aan de actielijst.

Naast de onderhoud van de BHV is er geen opleiding/cursus aangeboden aan het team, de reden hiervoor is dat de draagkracht van het team dit niet toegelaten heeft. Door de omstandigheden die er waren: 2 personeelsleden en de bedrijfsleidster in de ziekte wet, zorgboerin nog niet geheel inzetbaar en 1 personeelslid gestopt. Hierdoor zijn er extra taken terecht gekomen bij de personeelsleden. Denk hierbij aan: evaluatie gesprekken, activiteiten kalender, nieuwsbrieven, contact met ouders en de RIE. Doordat de prioriteit lag bij een stabiele, fijne plek voor onze deelnemer is er geen ruimte geweest voor extra scholing.

Volgend jaar gaan de zorgboerin en bedrijfsleidster bekijken wat het aanbod qua opleidingen zijn en wat de behoefte en wensen zijn van het bedrijf en team.

#### Acties

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

### 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Op dit moment hebben alle begeleiders de kennis om de deelnemers goed te begeleiden. Maart 2024 gaan we tijdens de vergadering het personeel de vraag stellen of en waaraan zij behoefte hebben ten aanzien van bijscholing/cursussen. Dit wordt ook besproken tijdens het functioneringsgesprek. Wanneer er eerder vraag hiernaar is wordt het eerder bekeken wat hierin mogelijk is.

Aankomend jaar wordt er weer een herhaal cursus BHV uitgevoerd.

Verder wordt er dit jaar een nieuw online cliënten dossier geïmplementeerd, Zilliz. Hiervoor zullen de personeelsleden een cursus krijgen.

#### Acties

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

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

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

We kunnen de conclusie trekken dat bijscholing op de zorgboerderij dit jaar geen ontwikkelingen met zich meegebracht heeft. Vanuit personeelsleden is er geen ruimte geweest tot bijscholing. Vanuit het bedrijf gezien was er dit jaar geen noodzaak ten aanzien van bijscholing. Echter blijven we dit onderwerp bespreken in de vergadering en het functioneringsgesprek en is het personeel vrij om het onderwerp aan te kaarten wanneer zij hier behoefte aan hebben.

De conclusie die hierboven gesteld is, is actueel voor dit jaar.

#### Acties

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



## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

De jaarlijkse evaluaties zijn allemaal voltooid. Er is door het hele team aan gewerkt om deze doelstelling goed te kunnen bereiken. Er is in het begin van het jaar een schema opgesteld waarin de begeleiders allemaal zijn ingedeeld. Iedereen draagt bij aan de evaluaties. De indeling is zo opgesteld dat de begeleiders die de deelnemer het vaakst ziet in de week ook de evaluatie doet. Het werkproces met de deelnemer is intensief, de deelnemer wordt goed gehoord en gezien en met weet alles over het creëren van persoonlijke werkvoorwaarden en de doelen. De werkmethode is inmiddels wat aangescherpt waardoor alle begeleiders weten wat de volgorde moet zijn. De werkwijze is als volgt:

De begeleiders plannen zelf een datum met de betrokkenen. Deelnemer en (woon)begeleiding/ouders krijgen ruimte voor eigen input, als het gaat om de afspraken, doelen en werkhouding van de deelnemer. Deze input wordt meegenomen bij het maken van het verslag. Ook met de bedrijfsleidster/zorgboerin worden met name de doelen goed doorgesproken. Na het gesprek worden de besproken en gemaakte doelen en acties die uit het gesprek naar voren kwamen. Na het evaluatie gesprek noteert de begeleider de doelen en acties in het dossier van de deelnemer. Zodat het voor iedereen inzichtelijk is en we er concreet mee aan de slag kunnen. We merken dat dit erg goed werkt. Dit punt kwam als aandachtspunt uit de audit, maar inmiddels hebben we het via deze wat nieuwe werkwijze kunnen ombuigen naar smart formulering van de doelen en duidelijke strakke acties met wie doet wat, zodat het goed toepasbaar is in de praktijk. Bij het maken van een volgende evaluatie kunnen de doelen en de gemaakte acties direct bekeken worden in de rapportage en kan de begeleider aan de hand daarvan schrijven wie en hoe er aan de doelen gewerkt is. We zien dat het werkt nu, we zien dat er ook gerapporteerd wordt op die doelen, er komen opmerkingen over en mensen beschrijven hoe ze er aan werken. We hebben de juiste keuzes in werkwijze hebben gemaakt met elkaar. En dat is vaak een lastige geweest, om dit efficiënt, inzichtelijke en toepasbaar te maken. Het is per zorgboerderij een hele uitdaging om een manier te vinden die past, bij de begeleiders, bij de deelnemers en bij het rapportage systeem wat gehanteerd wordt. Naast heel goed kijken en bespreken en afstemmen hoe het gaat en wat er nodig is, kun je via de doelen, heel goed de groei en de persoonlijke groei inzichtelijk maken en bespreken.

Wij zijn trots dat we deze visie begrijpen en er achter staan. Dat resulteert namelijk in een grote mate van toegewijde zorg voor de evaluatie. Ze zoeken/vinden met elkaar en met de deelnemer een passende vorm voor het gesprek. De deelnemer voelt zich goed voorbereid en niets is onvoorspelbaar.

Zorg op maat willen bieden betekent dat per deelnemer bekeken wordt wat nodig is. Dat betekent dat vormen van evaluaties verschillen van elkaar, de bovenstaande werkwijze is het zelfde, maar de vorm is anders, het kan b.v. zijn dat we kiezen om eerst met de betrokkenen even samen te zitten, en dingen af te stemmen zonder de deelnemer (als deze toestemming geeft) dit omdat je dan soms wat makkelijker, vrijer kan praten, en de fam- woonbegeleiders ook waardoor je tot een snellere efficiënte afstemming komt.

#### Acties

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

## 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

We hebben in de vorige vraag uitgebreid antwoord gegeven op de keuzes die gemaakt zijn om dit leerdoel wat er in zat naar een beter niveau te tillen. In het antwoord is de aangepaste werkmethode uitgelegd en het beeld geschetst van dat hele werkproces.

Na de audit, is er met het team op een rij gezet welke aandachtspunten er waren, en een opzet gemaakt hoe hier aan te werken. Er waren zeer weinig aandachtspunten en we hebben juist heel veel complimenten gekregen, dat was heel fijn en is dan ook heel duidelijk over gedragen aan het hele team. Maar het punt om de doelen in evaluaties overzichtelijker en concreter te gaan verwerken daar zijn we dus mee aan de slag gegaan.

Een van de conclusie die naar voren gekomen is in de evaluaties is dat we veel deelnemers hebben die al een hele lange tijd werkzaam zijn bij de zorgboerderij. Denk hierbij aan al 10 jaar. Hierdoor is er naar voren gekomen dat een aantal zijn gaan minderen bij het werken op de zorgboerderij. Ook het aanbod qua taken/werkzaamheden kan vernieuwing gebruiken.

Verder zijn per deelnemer persoonlijke afspraken naar voren gekomen. Bijvoorbeeld de werktijden of persoonlijke werkzaamheden. Dit is nogmaals besproken en hierin zijn nieuwe afspraken gemaakt.

We hebben een aantal deelnemers waar de doelen van zijn blijven staan. Voor een aantal is het stellen van een aantal doelen te veel, te hoog gegrepen. Voor hen is het doel alleen al aanwezig zijn op de dagbesteding. Er zijn is dan het belangrijkste.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

Er hebben zich in het afgelopen jaar 2 inspraakmomenten voorgedaan, een in het voorjaar, in maart is dat geweest en een in het najaar, in oktober. Dit omdat we de tevredenheidsmeting in november al deden. En we de bijeenkomsten goed willen verdelen.

Wat het kwaliteitssysteem productief maakt is dat we met de reminder mailtjes uit de actielijst, de actie op tijd kunnen doorvoeren, zoals ook de planning moet zijn.

De inspraakmomenten zijn goed verlopen. Dit keer hebben we er weer voor gekozen om de de 2 groepjes die we over dag hebben, bij elkaar te zetten. Als we dit 2 x in die week doen, dan heeft elke deelnemer mee kunnen praten. Een begeleider is aangewezen om met gesprekspunten te werken en te leiden de ander heeft genotuleerd. Wegens mijn ziekte proces heb ik hier zelf niet aan deel genomen maar heb wel de terugkoppeling van de resultaten gehoord.

De begeleiders hebben de punten zelf in de vergaderingen mee genomen en hebben gekeken wat we met de punten wilden. En ook werden er acties op gemaakt. We hebben zoals elk jaar dezelfde gespreksonderwerpen aangehouden, in beide inspraakmomenten, deze punten als leidraad genomen voor gesprek. Zodat het voor elke deelnemer helder blijft waar we over praten en waarom.

We hanteren de volgende gespreksonderwerpen :

- activiteiten. / taken/ boerderij dieren/ werkmenu/ sfeer/ groepen/ huisregels/ uitstapjes/ wat ging goed? / wat vinden we moeilijk en waarom?/ ontwikkelingen op de boerderij. / begeleiding./social media/ deelnemers./ uitstapjes/ ideeën,

De meeste deelnemers vinden de bijeenkomsten eerst wat spannend, en daarna fijn. Fijn dat ze zich over bepaalde zaken kunnen uitspreken, en kunnen meedenken naar verandering of oplossing evt. Het wordt goed begeleidt en daardoor worden de ook wat moeilijkere onderwerpen goed ingekaderd en gestuurd.

Een samenvatting van notules zal een beeld geven van de besproken punten.

Zo hadden we het over de nieuwe mensen die er bijgekomen zijn. En de mensen die zijn gegaan, Het waarom, zoals deelnemer G die zijn pensioen had bereikt. Smen terug gekeken wat we hadden gedaan, wat onze inzet was en hoe het afscheid is verlopen en hoe mensen dit ervaren hebben. Deelnemer G is nu ook verhuisd en met de boerderij is afgesproken dat G nog een paar keer per jaar met de taxi naar de boerderij komt om op bezoek te komen. Een kaartje schrijven mag altijd tussendoor. Social media, wat doet de zorgboerderij hier aan, en waarom. Wat wil de zorgboerderij wat de deelnemers doen. We zijn gevraagd om mee te doen aan een televisie serie. uitleg, en hun mening vragen. Zo hebben we gesproken over de nieuwsbrieven, welke rubrieken leuk zijn en waarom en wie daar aan mee wil werken, Een gesprek over de thema dagen, wie vindt wat leuk en waarom? geïnventariseerd hoeveel fam leden dit samen met deelnemers thuis lezen en bekijken. Gesproken over ideeën jaarlijkse uitjes. Waarom bijna altijd Efteling voor iedereen, misschien dit jaar wat anders doen, samen voor en nadelen op een rijtje gezet. De deelnemers willen graag een opendag. Team gaat hier over na denken en komt er op terug, Een winterfeest met ouders/ en begeleiders dat komt er wel zo wie zo. Ontwikkelingen boerderij, meedenken over de keuzes. is het verstandig om een nieuwe mini traktor te kopen voor het bedrijf waar de deelnemers naast de begeleiding zit die rijdt, of gaan we voor een nieuwe gator wagen, argumenten gehoord en voor en nadelen afgewogen. boerderij/ huisregels, verteld over de nieuwe verandering in de opfok van de kalfjes. nieuw soort poeder melk, en andere instructies, er zijn kalveren die eerst 2 weken 2 liter drinken en dan opbouwen. Verteld dat het soort belgisch blauw weg gaat van het bedrijf en waarom. Huisdieren: Hamster overleden, uitleg over hoe dat komt. willen we een nieuwe? ,Er is een nieuwe parkiet bijgekomen, de verzorging is precies het zelfde. We hebben besloten dat we de katten in de tekenmaanden, allemaal (10 stuks) elke maand een pipet in de nek gaan doen, om teken en vlooiën te voorkomen. De deelnemers die graag met de katten werken helpen mee. Verder worden de katten vaak getraind door de deelnemers, meenemen in de bench, in de auto.. om te oefenen om een keer naar de dierenarts te kunnen. Als er dieren kwijt raken/ weglopen wie wil er dan werken op de facebook pagina van de deelnemers. Werkmenu./ programma inhoudelijk: wie wil er nog meer gaan helpen op ons bedrijf bij het inpakken en labelen van de toetjes die de burens maken? Wie wil er graag vaker een hout project. Wie wil er graag vaker knutselen,/ en stof naaien.? We willen een fotoboek maken en een verjaardags kalender wie wil daar bij gaan helpen? Binnenkort plannen we in een rondleiding in die we allemaal van rael krijgen, we krijgen dan veel uitleg op ons eigen bedrijf over de dieren en de landbouwteelt. daarna hebben we een gezamenlijke picknick. Wie hebben er zin om de huifkar op te pimpen.? En wie gaat met de begeleiding de tuinmeubels op knappen? Je mag ideeën, over thema dagen, en uitstapjes, knutselen of boerderij activiteiten uitspreken. We willen een klein amerikaans mini paardje kopen, we gaan vaak naar een adres, om te kijken bij de paardjes. binnenkort zoeken we daar het liefste paardje uit. Daarna komt er namen-wedstijd. hopelijk kunnen we een mooie originele passende naam verzinnen voor het nieuwe paardje.

## Acties

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

## 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

Uit de punten komt er steeds veel gespreksstof op gang. Het is fijn om hier te tijd voor te nemen, maar wel de tijd toch in te kaderen zodat het voor iedereen leuk blijft, en iedereen het met een beetje hulp kan blijven volgen. Dingen waar we niet meer aan toe komen, schuiven we door of komen er 1 op 1 op terug. De besproken punten en de uitkomsten hiervan worden een notulen en die kan de directie en het team daarna inzien. Er zijn geen beloften gedaan, en daarom kan het team in een vergadering bespreken of we ergens nog wat mee moeten. De meeste punten waren echter mededelingen. De deelnemers zijn gehoord en gezien, gezamenlijk in deze en zijn up-to date over ontwikkelingen en het reilen en zeilen op de boerderij. De uitkomsten (acties) worden een week later teruggekoppeld naar de groepen, mocht dat nog nodig zijn. De notulen wordt bewaard bij vergader notulen. De bijeenkomsten zijn zorgvuldig voorbereid, en er is professioneel gehandeld en terug gekoppeld. De afstemming heeft dus een goede kwaliteit, dit levert tevreden deelnemers en begeleiders en directie op. Wat goed gaat, moet je goed laten" we zijn tevreden over de vorm van onze inspraakmomenten.

Tijdens de inspraak momenten is naar voren gekomen dat de toilet en de koelkast beter bijgehouden moet worden. Er wordt een poetslijst gemaakt waarin elke dag aangevinkt kan worden of de toilet gepoetst is. Dit is geen actie voor 2024, dit is in 2023 meteen uitgevoerd.

Ook is er naar voren gekomen dat de ontspan ruimte een ruimte is waar veel deelnemers gebruik van willen maken. Hierdoor is deze regelmatig bezet waardoor niet alle deelnemers hier kunnen ontspannen. Er wordt een planning gemaakt welke groep welke tijd de ontspan ruimte kan gebruiken. Hierdoor kunnen de begeleiders ook makkelijke de planning van de deelnemers maken.

**Acties**

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

**6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers**

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

In nov 2023 hebben we onder de deelnemers een tevredenheids enquête/ meting gehouden. Daarbij is er eerst gekeken naar het format van vorig jaar . (dit hadden we in 2022 wat aangepast) . Vinden we de vragen goed en relevant, of behoeft dit wat aanpassing? We besloten het formulier zo te laten en te her-gebruiken omdat de vragen essentieel zijn, nog steeds passend en er ruimte is voor de meningen van de deelnemers. We hebben de deelnemers alles uitgelegd tav de vorm, de planning de reden en de instructies. Maar alleen deze concrete info, zonder groot maken en beladenheid. Dat is niet nodig.

In de voorgaande jaren vonden de deelnemers dit nog wel eens een spannend stukje 'keurmerk maar dat is niet langer zo. De meesten vinden het nu juist wel leuk om zij het anoniem, zelfstandig (of niet) de vragen die voor hun persoonlijk bedoeld zijn in te vullen. De vragen vinden ze zinvol, en ze beseffen dat hun mening er dan op een "hele serieuze manier"weer heel erg toe doet. Dus voelen ze zich belangrijk, en dat is super.

Net zoals bij de inspraakmomenten kiezen we ook nu weer voor een helder af vink methode, 'in de onderdelen' van de zorgboerderij, met kopjes, van , huisregels./ hygiene/ rust/ inspanning/ sfeer/ ruimten/ veiligheid/ begeleiding/ werkzaamheden/.

We hebben iedereen die hier werkt als deelnemer, een tevredenheidsmeting gegeven. Dat waren er 25. . En waren nabij tijdens het invullen.

Uit de meting van okt 2023 hebben we een gezamenlijk punt kunnen berekenen. Een "tevredenheids punt", het werd een 8,3.

En dit keer zijn we concreter gaan notuleren, wie welke klachten had/of complimenten en waarom. dat is overzichtelijker en efficiënter.

Het werd ons duidelijk wat er speelt, wat mensen leuk en goed vinden, en of juist lastig/moeilijk. Over het algemeen zijn de meeste deelnemers heel goed tevreden over het wel en we op de zorgboerderij. Ze geven goede punten voor, de begeleiding, de sfeer, de activiteiten. de minder goede punten gaan naar hygiene van de koelkasten, en koffie automaten. De communicatie kan soms wat beter vinden sommige deelnemers. Verder zijn er dan kleine irritaties, negatieve opmerkingen die uitgesproken worden zoals, dat 2 mensen vinden dat de 2 vogels te schel fluiten en dat ze er soms last van hebben. Een iemand vindt het lastig dat de poetskast niet altijd netjes blijft opgeruimd. En 5 mensen hebben aangegeven wat veranderingen te willen in hun activiteiten programma. 3 mensen vinden het soms wat te druk in de ontspanruimte, en zouden graag een plekje voor zichzelf willen.

We zijn zeer blij met alle complimenten en goede punten die er in stonden en werd door zorgboerin breed uitgedragen naar het team. Goed bezig! Verder zijn de negatieve feedback mee genomen. We hebben in het team stil gestaan bij waarom deze punten goed gaan, en zelf zien we ook dat onze kwaliteiten daar zeker liggen en daar ook uit naar voren komen. Die behoeven ook geen acties voor zover als ik kon overzien.

De negatieve punten hebben we besproken in een vergadering. 2 x zodat iedereen van het team op de hoogte kon worden gesteld. We hebben gekeken naar de reden waarom de deelnemers moeite hebben met zaken en hoe wij ze hier in tegemoet zouden kunnen komen. We zien sommige aandachtspunten terug, dus dat behoeft werk! We nemen de meting en de meningen serieus en willen laten blijken aan de deelnemers dat hun mening er toe doet en, dat we er wat mee doen, wat het bedrijf ten goede komt.

Respons van de tevredenheidsmeting is verwerkt in de actielijst.

**Acties**

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

## 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Uit de tevredenheidsmeting kunnen we de lering trekken dat onze kwaliteiten liggen op het begeleiden, bejegen van de deelnemers. Dat we begeleiding zoveel mogelijk op maat maken, op allerlei manieren. De deelnemers kunnen voelen dat wij veel persoonlijke goede werkvoorwaarden willen creëren. We kunnen er ook uit op maken dat ze de ontwikkelingen leuk vinden, en dat het bij hen interesses past. Ze vinden het leuk om mee te denken over dingen/keuzes op het bedrijf. Sommige mensen kijken uit naar nieuwe leerdoelen en taken, maar dit komt voor deze mensen ook terug in hun evaluaties. dus dat mached. Dat hadden we al waargenomen en wordt al mee genomen. De hygiene, in bepaalde ruimten kunnen beter, en de communicatie onderling kan ook beter vinden de meeste deelnemers. Ze zijn het wel met de werk/huisregels eens, en voelen zich zeker ook veilig, en vertrouwd onderling met mensen. De sfeer is heel vaak heel goed te noemen. We hebben dit keer concreet geteld hoeveel mensen welke klachten hadden, nu hebben we hier een concreter inzicht van. En volgend jaar willen we wel andere vragen gaan opstellen, zodat de loep ook eens op hele andere zaken ligt. Dat is leerzaam en interessant denken we. In een vergadering hebben we de terugkoppeling gedaan van de meting en zijn gaan verkennen met elkaar welke aanpassingen of veranderingen we kunnen doorvoeren, en of dat nodig is als het gaat om de aandachtspunten van de mensen. in de praktijk hebben we met het begeleidend team de volgende dingen doorgevoerd:

een nieuw poetschema opgesteld voor de beiden groepen. en daarbij gekeken naar de deelnemers, en een betere manier van rouleren ingevoerd. ( denk aan om beurten toiletten, koffie automaten, poetskast, en tosti ijsers, koelkasten en kastjes schoonmaken). We hebben de toiletten en de koelkasten een nieuwe afvink lijst gegeven. Iedereen gebruikt ze, dus hebben we uitgedragen dat we allemaal een stukje verantwoordelijkheid mogen nemen voor een frisse werkomgeving.

Verder hebben we afgesproken met team en deelnemers dat we bij nieuwe ontwikkelingen. (wisseling van deelnemer/ wisseling personeel,/ nieuwe stagiaire op komst, ) een papier met dit onderwerp ophangen op het werkbord in de kantines. Zo blijven de begeleiders er goed op bedacht, de nieuwe 'nieuwjes'op tijd onder de mensen te brengen.

Verder hebben we regels op gesteld waarin de groepen om beurten gebruik kunnen maken van de ontspanruimte, en zijn er buiten en binnen nog nieuwe hoekjes/ zitjes gecreerd voor mensen om zich tussendoor een klein beetje terug te kunnen trekken als dit nodig is.

### Acties

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

## 7 Meldingen en incidenten

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

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

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

### 7.2 Medicatie

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

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

### 7.3 Agressie

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

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

### 7.4 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 jaarverslag.

### 7.5 Strafbare handelingen

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

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

## 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Er hebben zich in dit afgelopen jaar geen incidenten voorgedaan die vermeld hadden moeten worden.

Alle werkbegeleiders hebben een BHV- diploma op zak, en dit wordt netjes elk jaar herhaald. Iedereen zou dus genoeg kennis en vaardigheden moeten kunnen hebben om de juiste hulp te verlenen. Verder hebben alle begeleiders, allemaal een EHBO app op de telefoon. De begeleiders krijgen meerdere keren per jaar vergadering bespreking/ uitleg over de evt risico's op het bedrijf, dan oefenen we ook situaties, waaronder naar de AED fietsen, om die te halen. Mogelijke gevaren voor onze deelnemers worden vaak bekeken en besproken en er is elke dag aandacht voor, (denk aan, nadenken over de looproute en dat er geen obstakels mogen liggen, of het ergens glad is, hoe we een omgeving tijdelijk afzetten, etc. Op (hecht) pleisters plakken, en koelen van een verstuiking na hebben we geen extra hulp hoeven te verlenen. Het is een prettig gevoel dat we dit onderwerp belangrijk maken met zijn allen, en weten wat we moeten doen.

### Acties

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

## 8 Acties

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

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

**polsen bij zorgboer wat het plan is voor de nieuwe taken in de weilanden en bosrijke omgeving.**

**Geplande uitvoerdatum:** 11-12-2023  
**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Niet meer van toepassing)

**Tijdens functioneringsgesprekken opleidingsdoelen bespreekbaar maken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-12-2023  
**Actie afgerond op:** 06-11-2023 (Afgerond)

**Inzicht krijgen in de indicaties van deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-12-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**1x per jaar met dierenarts checklist invullen om het Zoonosen certificaat te kunnen behouden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-12-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Niet meer van toepassing)

**Functioneringsgesprekken**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-12-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Team-vergaderingen hebben. Dit wordt 1x per week gedaan.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-12-2023  
**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Afgerond)

**bij komt nieuwe deelnemers hen introduceren aan de oude deelnemers**



**Geplande uitvoerdatum:** 06-11-2023  
**Actie afgerond op:** 09-10-2023 (Afgerond)

**Brainstorm nieuw dieren en verdere acties verder plannen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-11-2023  
**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2023  
**Actie afgerond op:** 27-11-2023 (Afgerond)

**Teamvergadering onderwerp: materialen op de juiste plek op de zorgboerderij**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-10-2023  
**Actie afgerond op:** 13-11-2023 (Afgerond)

**monitoren hoe het verloopt met het nieuwe werkprogramma deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-09-2023  
**Actie afgerond op:** 02-10-2023 (Afgerond)

**Mogelijkheden bekijken omtrent de feestdagen. Sinterklaas en kerst. Hoe geven we hier invulling aan.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-09-2023  
**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Afgerond)

**activiteiten planning maken tot december. personeelslid verantwoordelijk maken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-08-2023  
**Actie afgerond op:** 18-12-2023 (Afgerond)

**Jaarlijks uitstapje organiseren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-07-2023  
**Actie afgerond op:** 18-12-2023 (Afgerond)

**Inventariseren binnen het team over aanbod dagbesteding.**

**Geplande uitvoerdatum:** 12-06-2023  
**Actie afgerond op:** 06-11-2023 (Afgerond)

**Tevredenheidsmeting uitvoeren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-06-2023  
**Actie afgerond op:** 31-07-2023 (Afgerond)

**Inventariseren bij deelnemers over inhoud dagbesteding.**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-06-2023  
**Actie afgerond op:** 02-10-2023 (Afgerond)

**Websites onderhouden**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-06-2023  
**Actie afgerond op:** 02-10-2023 (Afgerond)

**Oefening calamiteitenplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 05-06-2023  
**Actie afgerond op:** 26-06-2023 (Afgerond)

**Cursus scholing aanbod bekijken en bespreken team**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-05-2023  
**Actie afgerond op:** 04-09-2023 (Afgerond)

**Polsen nieuwe werkmenu deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2023  
**Actie afgerond op:** 29-05-2023 (Afgerond)

**teamvergadering onderwerp: rustruimte**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-05-2023  
**Actie afgerond op:** 05-06-2023 (Afgerond)

**controleren en certificeren elektrische apparaten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023  
**Actie afgerond op:** 05-06-2023 (Afgerond)

**Plattegronden update.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023

**Actie afgerond op:** 04-09-2023 (Afgerond)

#### Herhaal cursus BHV plannen

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2023

**Actie afgerond op:** 02-10-2023 (Afgerond)

#### Evaluatie momenten Qarc inplannen.

**Geplande uitvoerdatum:** 10-04-2023

**Actie afgerond op:** 04-09-2023 (Afgerond)

#### ouderavond inplannen/ uitvoeren

**Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023

**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**onderhouden van netwerk door bellen/ mailen ook door de werkbegeleiders.** netwerk onderhouden door het hele

**Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023

**Actie afgerond op:** 09-10-2023 (Afgerond)

**brandblussers 1x per jaar controleren. Ehbo koffers in het voorjaar en winter controleren en aanvullen. (BHV vereniging)**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023

**Actie afgerond op:** 24-04-2023 (Afgerond)

#### Brainstorm met zorgboer/zorgboerin verhuizing noodkantine

**Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2023

**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Afgerond)

**Kenbaar maken via social media/ website dat er weer plekken zijn binnen dagbesteding aan de spechten groep**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-03-2023

**Actie afgerond op:** 10-07-2023 (Afgerond)

**zorgboerin zorgt voor het invullen van een hygiëne checklijst en plant de acties in de actielijst om te checklist goed te kunnen voltooien**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-03-2023

**Actie afgerond op:** 21-08-2023 (Afgerond)

**wensen/behoefte inventariseren qua opleidingsdoelen samen met leidinggevende**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-03-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Opleidingsdoelen aankaarten bij functioneringsgesprekken 2022.**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Niet meer van toepassing)

**Inventariseren naar personeelsleden die meer uren willen werken**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2023  
**Actie afgerond op:** 04-09-2023 (Afgerond)

**open dag organiseren**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2023  
**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Afgerond)

**Evaluatie moment invulling dagbesteding**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023  
**Actie afgerond op:** 04-09-2023 (Afgerond)

**Implementeren nieuw werkprogramma deelnemers pinken groep**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023  
**Actie afgerond op:** 01-08-2023 (Afgerond)

**Bij komst nieuwe deelnemers hen introduceren bij de oude deelnemers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023  
**Actie afgerond op:** 01-05-2023 (Afgerond)

**Bekijken of de werkzaamheden verlopen met het personeel nu of dat er nieuw personeel aangenomen moet worden. Hoe ervaart de zorgboer(in), bedrijf leidster en het personeel de werkdruk.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023  
**Actie afgerond op:** 05-06-2023 (Afgerond)

**Contact houden met architect. Plannen bespreken en uitwerken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023  
**Actie afgerond op:** 13-03-2023 (Afgerond)

**vaste lijst maken met de onderwerpen voor de inspraakmomenten**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-01-2023  
**Actie afgerond op:** 27-03-2023 (Afgerond)

**Deelnemers verdelen over de begeleiders voor de evaluaties van de deelnemers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-01-2023  
**Actie afgerond op:** 01-02-2023 (Afgerond)

**spechten groep promoten**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-01-2023  
**Actie afgerond op:** 02-10-2023 (Afgerond)

**Vergadering met als onderwerp bijscholing/opleidingswensen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 16-01-2023  
**Actie afgerond op:** 01-11-2023 (Afgerond)

**Vergadering met als onderwerp bijscholing/opleidingswensen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 16-01-2023  
**Actie afgerond op:** 01-11-2023 (Afgerond)

**Teamvergadering onderwerp: materialen op de juiste plek op de zorgboerderij**

**Geplande uitvoerdatum:** 09-01-2023  
**Actie afgerond op:** 03-07-2023 (Afgerond)

**activiteiten programma maken voor tot de zomer vakantie. Personeelslid verantwoordelijk maken.**

**Geplande uitvoerdatum:** 09-01-2023  
**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Afgerond)

**Evaluatie gesprekken met deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2023  
**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Afgerond)

**kantine tafel bijeenkomsten inplannen. We doen dit in het voorjaar, zomer, herfst en de winter.**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2023

**Actie afgerond op:** 04-12-2023 (Afgerond)

**Plannen van 4 inspraakmomenten dit jaar.**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2023  
**Actie afgerond op:** 30-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** we plannen vier nieuwe inspraak momenten

**Plan maken voor nieuwe kleine dieren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2023  
**Actie afgerond op:** 30-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** er worden weer nieuwe inspraakmomenten gepland

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

**Geplande uitvoerdatum:** 16-01-2023  
**Actie afgerond op:** 12-01-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Voltooid.

**Acties**

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

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

**Bekijken welke materialen er nodig zijn en bespreken met de zorgboer**

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

**Jaar planning maken teamvergaderingen, 1x per week teamvergadering.**

**Geplande uitvoerdatum:** 26-02-2024

**zorgboer(in) en bedrijfsleidster gesprek over reorganisatie.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-03-2024

**flyers maken**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-03-2024

**Oriëntatie op dagbestedingstaken op andere locatie****Geplande uitvoerdatum:** 04-03-2024**Plannen van 4 inspraakmomenten dit jaar.****Geplande uitvoerdatum:** 04-03-2024**planning maken ontspan ruimte****Geplande uitvoerdatum:** 04-03-2024**Flyers maken****Geplande uitvoerdatum:** 11-03-2024**vergader punt: scholing bespreken****Geplande uitvoerdatum:** 11-03-2024**plannen van de cursusdag rondom Zilliz****Geplande uitvoerdatum:** 16-03-2024**uitzoeken social media training.****Geplande uitvoerdatum:** 25-03-2024**contacten speciaal onderwijs en zorggroepen oppakken.****Geplande uitvoerdatum:** 25-03-2024**kantine tafel bijeenkomsten inplannen. We doen dit in het voorjaar, zomer, herfst en de winter.****Geplande uitvoerdatum:** 25-03-2024**Jaarlijks uitstapje organiseren.****Geplande uitvoerdatum:** 25-03-2024

**Zilliz bijeenkomst voor personeel****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024**Evaluatie gesprekken met deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024**Vergadering met als onderwerp bijscholing/opleidingswensen.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024**activiteiten planning maken tot december. personeelslid verantwoordelijk maken.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024**brandblussers 1x per jaar controleren. Ehbo koffers in het voorjaar en winter controleren en aanvullen. (BHV vereniging)****Geplande uitvoerdatum:** 02-04-2024**Brainstorm nieuw dieren en verdere acties verder plannen.****Geplande uitvoerdatum:** 02-04-2024**contact leggen met contact personen speciaal onderwijs voor evt stageplekken.****Geplande uitvoerdatum:** 08-04-2024**Herhaalcursus BHV plannen****Geplande uitvoerdatum:** 29-04-2024**bijeenkomst/presentatie voor personeel onderwerp: reorganisatie.****Geplande uitvoerdatum:** 06-05-2024**bijeenkomst keurmerk organiseren voor het team.****Geplande uitvoerdatum:** 06-05-2024



**zorgboerin zorgt voor het invullen van een hygiene checklijst en plant de acties in de actielijst om te checklist goed te kunnen voltooien**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2024

**controleren en certificeren elektrische apparaten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-05-2024

**Bouw kantine melden bij het kwaliteitsbureau.**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-05-2024

**Hygiene koelkasten waarborgen - wekelijks op vrijdag**

**Geplande uitvoerdatum:** 24-05-2024

**behoefte en wensen inventariseren op het gebied van scholing**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-05-2024

**VOG aanvragen voor Janneke en Arjan.**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-05-2024

**Functioneringsgesprekken (inhaalslag) plannen met alle personeelsleden.**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-05-2024

**Hygiene koffieautomaten waarborgen - wekelijks op maandag**

**Geplande uitvoerdatum:** 27-05-2024

**Poetskast controleren en opruimen - twee wekelijks op woensdag**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-05-2024

**Evaluatiegesprek plannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-05-2024

**inventariseren hoeveel nieuwe werkkleding er nodig is voor de deelnemers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-06-2024

**Toelichting:** Deze actie wordt doorgeschoven naar 2024

**plan maken opening nieuwe kantine**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-06-2024

**verdiepen in social media en de social media van de zorgboerderij opschalen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-06-2024

**ouderavond inplannen/ uitvoeren**

**Geplande uitvoerdatum:** 10-06-2024

**cursussen/opleidingen onderzoeken**

**Geplande uitvoerdatum:** 24-06-2024

**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

**zilliz bijeenkomst voor derde**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2024

**open dag organiseren**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2024

**Oefening calamiteitenplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2024

**Tevredenheidsmeting uitvoeren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2024

**Websites onderhouden****Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2024**organiseren open dag****Geplande uitvoerdatum:** 05-08-2024**Herhaalcursus BHV plannen.****Geplande uitvoerdatum:** 02-09-2024**een opendag organiseren****Geplande uitvoerdatum:** 02-09-2024**Mogelijkheden bekijken omtrent de feestdagen. Sinterklaas en kerst. Hoe geven we hier invulling aan.****Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2024**wensen/behoefte inventariseren qua opleidingsdoelen tijdens functioneringsgesprekken****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2024**Plattegronden update.****Geplande uitvoerdatum:** 28-10-2024**Inventariseren binnen het team over aanbod dagbesteding.****Geplande uitvoerdatum:** 04-11-2024**Functioneringsgesprekken****Geplande uitvoerdatum:** 04-11-2024**Inzicht krijgen in de indicaties van deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 02-12-2024

**nieuwjaarsborrel team****Geplande uitvoerdatum:** 02-12-2024**Persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen op basis van functioneringsgesprekken.****Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2025**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**Audit icm. audit Wonen loc. Het Wenshuys. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** [Audit](#)**Geplande uitvoerdatum:** 14-06-2025**3. tav elektrische veiligheid 3 zorg voor een controle om de 5 jaar. (het is nu 4 jaar geleden)****Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2026**nieuwjaarsborrel team****Geplande uitvoerdatum:** 11-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen op basis van functioneringsgesprekken.****Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 17-05-2024

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 17-05-2024

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 25 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.

We kunnen de conclusie trekken dat alle acties die van belang zijn voor de zorg van onze deelnemers zijn uitgevoerd. Dit omdat we, ondanks alle ontwikkelingen, prioriteit stellen aan de juiste zorg te kunnen bieden aan onze deelnemers. Verder zijn er een aantal acties

De conclusie die getrokken kan worden uit de actie lijst is dat er veel acties zijn die in 2023 niet behaald zijn. Door de vele ontwikkelingen was er praktisch gezien geen tijd en energie voor. In 2024 is ons doel om meer ruimte te krijgen om wel alles te gaan behalen. We hebben vertrouwen dat dit gaat lukken.

### Acties

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

## 9 Doelstellingen

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

### 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen voor de komende vijf jaar hebben we hieronder beschreven met de daarbij behorende uitleg.

Na de corona periode hebben we het netwerken weer aardig opgepakt. Dit heeft geresulteerd in interessante gesprekken en meerwaarde voor beide partijen. We hebben ervaren dat het belang van het netwerk heel groot is. Dan het veel brengt wanneer je daar actief op in steekt. Het doel voor de komende vijf jaar is intensief werken aan het netwerk. Het netwerk onderhouden maar ook uitbreiden. Samen beleid maken hierop en acties uitzetten. Zodat het netwerk voor de toekomst gegarandeerd kan worden en we allemaal samen goed weten wat hier voor nodig is om dit te onderhouden en uit te breiden.

We weten dat we binnen onze zorgboerderij deelnemers hebben welke al langere tijd dagbesteding hebben binnen onze zorgboerderij. Uit toetsing en evaluatie maar ook uit de ervaring in de praktijk is gekomen dat er behoefte is aan het vernieuwen van de inhoudelijke dagbesteding. De horizon mag verbreed worden, zodat we alle deelnemers (en dan met name de deelnemers die al jaren komen naar de zorgboerderij) blijven prikkelen. Doel is om een frisse wind te laten waaien door de zorgboerderij waarbij het aanbod bekeken en eventueel aangepast wordt. Waarbij we kunnen kijken naar nieuwe onderdelen in de dagbesteding zodat het een aantrekkelijk en voor ieder wat wilt - taken pakket wordt. Waarbij we kunnen meebewegen met eventuele nieuwe deelnemers en hun wensen (binnen de kaders van ons concept).

Een ander doel voor de komende vijf jaar is de ontwikkelingen in zorgland op de voet volgen. Dit om niet voor verrassingen te komen staan, maar ook om actief up to date te blijven van alles wat er gaande is en hier, indien nodig op tijd op in te spelen.

Daarnaast hebben we ervaren in de praktijk dat het belangrijk is om een uitgebreide screening te blijven handhaven bij de deelnemers. Afgelopen jaar hebben we soms de gun-factor de boventoon laten spelen. Dit is natuurlijk zorg leveren met je hart, maar het is belangrijk dat we ook het grotere geheel zoals bijvoorbeeld groepsdynamieke e.d. in de gaten houden. Doel voor de komende vijf jaar is om de screening zorgvuldig en uitgebreid aan te pakken waarbij we de proefperiode goed kenbaar maken bij het netwerk van de deelnemer zodat we hier ook actief gebruik van kunnen maken wanneer nodig.

Doelstelling voor de komende vijf jaar blijft uiteraard dat we als team goed voor elkaar blijven zorgen. Dat we elkaar horen en zien. Dat we kunnen afstemmen en ventileren en dat we bewaken dat daar tijd voor gemaakt wordt. Deze doelstelling loopt nu ook op dit moment maar het blijft een mooie om erbij te houden voor de komende vijf jaar. De aandacht op deze doelstelling mag namelijk niet verslappen. Dat geldt ook voor onze deelnemers, we willen als doelstelling in stand houden dat we niemand een vorm van werkdruk op leggen/ maatschappelijke stress. We bewegen mee en kijken naar mogelijkheden en bronnen van kracht om te steunen maar ook om elkaar scherp te houden en elkaar kwaliteiten en zwakheden te compenseren.

#### Acties

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

## 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Wat in onze visie centraal staat voor het komend jaar is om de geplande acties voor de deelnemers goed uit te werken en uit te voeren zodat de deelnemers goed kunnen genieten. Bijvoorbeeld de activiteiten voortzetten zoals voorjaarsactiviteit, open dag en sportdag. Dus het actief bezig zijn met het aanbieden van activiteiten gaat centraal staan in het komende jaar. Zodat mensen actief bezig kunnen zijn, nieuwe talenten kunnen ontdekken/ ontplooien, maar ook een goede voorbereiding voelen en voorpret kunnen hebben. We willen elke maand een thema dag organiseren dit kan klein of groot zijn.

### Reorganisatie

De prioriteit voor begin 2024 ligt op het gebied van reorganisatie van de zorgboerderij. Dit is noodzakelijk om alle personeelsleden in hun kracht te zetten door de juiste taken te koppelen aan het personeel. Nog een reden hiervoor is dat het afgelopen tijd de bedrijfsleidster afwezig was zijn de zorgboer en zorgboerin meer ingezet in het bedrijf. Om de zorgboer en zorgboerin weer ontlasten is het belangrijk dat de zorgboer en zorgboerin, de bedrijfsleidster samen een plan maken om iedereen op de juiste manier in te zetten. Het team zelfsturend houden en duidelijkheid creëren met welke vragen/moeilijkheden ze bij welke persoon terecht kunnen.

### Zilliz

Het aankomend jaar wordt het online cliënten dossier Zilliz ingezet bij de zorgboerderij. Hierdoor wordt de zorg geprofessionaliseerd. In Zilliz kunnen de personeelsleden rapporteren, cliënt dossier opbouwen, aanwezigheid invullen en contact houden met derde.

### Opening nieuwe kantine

Begin 2024 wordt er een start gemaakt met het bouwen van een nieuwe kantine voor de pinken groep. Zij zitten nu nog in de noodkantine die ontstaan is in de Covid-19 periode. Aankomend jaar willen de nieuwe kantine in gebruik gaan nemen.

### Social media

We willen de social media kanalen van de zorgboerderij actiever gaan gebruiken en uitbreiden. Om zo de zorgboerderij meer op de kaart te zetten en cliënten te werven.

### Cliënt werving

2024 zal ook in het teken staan van cliënt werving. We hebben nog ruimte op beide groepen voor extra deelnemers.

### Dagbesteding bieden op een andere locatie

We willen de huidige deelnemers een nieuwe vorm van dagbesteding aan gaan bieden. Dit is voor de deelnemers die al jaren bij de zorgboerderij werken belangrijk. Uitdaging en afwisseling.

### Acties

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

## 9.3 Plan van aanpak

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

### Reorganisatie

De zorgboer, zorgboerin en bedrijfsleidster gaan gezamenlijk een plan maken om duidelijkheid te creëren over welke taken bij wie horen, kijkend naar ieders kwaliteiten. Wanneer dit af is wordt dit door middel van een bijeenkomst gecommuniceerd met het personeel.

### Zilliz

Zilliz wordt geïmplementeerd. Personeel wordt hier over ingelicht en zij krijgen een cursus hiervoor. Deelnemers en ouders/verantwoordelijke krijgen ook een inlog. Hiervoor krijgen ze een bijeenkomst avond met uitleg.

**Opening nieuwe kantine**

Wanneer de nieuwe kantine af is wordt deze in gebruik genomen. We gaan kijken naar de vaste zitplaatsen voor de mensen en een officiële openingsmoment voor de deelnemers.

**Social media**

Verdieping in social media gebruikt, wellicht door middel van het volgen van een cursus. De bedrijfsleidster gaan uitzoeken of dit van meerwaarde zou kunnen zijn voor het bedrijf.

**Cliënt werving**

We gaan de cliënt werving inzetten door middel van: maken van flyers, (nieuwe) contacten oppakken binnen speciaal onderwijs en zorggroepen, social media gebruik en het organiseren van een open dag (als de nieuwe kantine af is).

**Dagbesteding bieden op een andere locatie**

In januari 2024 gaan we op zoek naar een locatie waar we taken kunnen gaan doen samen met de deelnemers. We denken aan tuinieren of dieren verzorging.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 10 acties opgenomen in de actielijst.



## Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.