

# Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

## Boerderij Ophovenerhof

Boerderij Ophovenerhof

Locatienummer: 8



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	9
3.3 Algemene conclusies	11
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	13
4.4 Stagiairs	14
4.5 Vrijwilligers	15
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
5 Scholing en ontwikkeling	18
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	19
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	21
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	21
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	22
6.3 Inspraakmomenten	23
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	24
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	24

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25
7 Meldingen en incidenten	26
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	26
7.2 Medicatie	27
7.3 Agressie	27
7.4 Ongewenste intimiteiten	27
7.5 Strafbare handelingen	27
7.6 Klachten	27
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	28
8 Acties	29
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	29
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	31
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	34
9 Doelstellingen	35
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	35
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	35
9.3 Plan van aanpak	36
Overzicht van bijlagen	37

# 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

Boerderij Ophovenerhof

Registratienummer: 8

Molenweg 57, 6133 XM Sittard

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 14056638

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

### Locatiegegevens

Boerderij Ophovenerhof

Registratienummer: 8

Molenweg 57, 6133 XM Sittard

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Limburgse Zorgboeren

# 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 stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

### Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

### Acties

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

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

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

- Ja

### Acties

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

## **2 Voorwoord**

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

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.

#### Algemeen

Wanneer we terugkijken op 2022 dan is de rode draad: 'terug naar normaal'. Twee jaar Covid-19 heeft een stempel gedrukt op alle betrokkenen, zowel persoonlijk als arbeidsmatig. Maar ook op de bedrijfsvoering van de stichting; de wijze waarop we geprobeerd hebben onze zorg zo goed mogelijk te bieden binnen de Covid beperkingen.

Terug naar normaal betekent dat alle activiteiten uitgevoerd kunnen worden zoals voorheen. Er weer nieuwe deelnemers bij zijn gekomen. We grotere activiteiten konden organiseren zoals een Open Dag, een Kerstmarkt en Kerstviering, en een plantjesmarkt. En gelukkig is ook het aantal externe bezoekers van de kinderboerderij, de winkel en het terras als vanouds.

Uiteraard is Covid-19 niet uit het dagelijkse leven verdwenen; met enige regelmaat waren er in 2022 deelnemers en medewerkers positief getest, vooral in het voor- en najaar. De symptomen en gevolgen echter milder dan voorheen; minder ernstig ziek, en korter van duur.

Daarnaast is er in 2022 meer aandacht geweest voor verbinding en samenwerking met externe contacten. Diverse instanties en personen zijn bij de locaties op werkbezoek geweest. Er ontstond meer samenwerking met andere organisaties, intervisiebijeenkomsten werden gestart, deelnemers en scholieren die samen activiteiten ondernemen et cetera. Dit wordt in paragraaf 3.1 nader toegelicht.

#### Bestuurlijk

Binnen de Raad van Toezicht hebben diverse wisselingen plaatsgevonden; dhr. M. Landman en mw. S. Vroomen hebben afscheid genomen als lid vanwege het verstrijken van de maximale termijn respectievelijk het niet meer kunnen combineren van werkzaamheden. Zij werden opgevolgd door dhr. P. Thewissen (accountant en financieel deskundige) en mw. M. Roumans (gedragskundige en zorginhoudelijk deskundig).

Ook binnen de cliëntenraad zijn er diverse personen gestopt wegens het verstrijken van de maximale termijn. Gelukkig was er veel animo bij ouders om deel te nemen als nieuwe vertegenwoordiger. De heer Habets is aangetreden als nieuwe voorzitter van de cliëntenraad. Binnen de huidige samenstelling is er grote motivatie om verdere professionalisering van de cliëntenraad door te voeren. Zo zijn er cursussen gevolgd en heeft de cliëntenraad een eigen deel op onze website gekregen. Dit komt de toegankelijkheid en communicatie ten goede. Het informeren van de achterban over actuele zaken heeft daarbij meer aandacht gekregen.

#### Directe zorg

##### 1) Dagbesteding locatie Ophovenerhof

Het aantal deelnemers binnen de dagbesteding Ophovenerhof is toegenomen. We zijn het jaar gestart met 54 deelnemers; door het jaar zijn 4 personen gestopt, en helaas is één van onze deelnemers overleden. Daarnaast zijn er 13 nieuwe deelnemers bijgekomen, zodat eind december 62 deelnemers gebruikt maakten van de dagbesteding op deze locatie. In paragraaf 4.1 wordt hier uitgebreider op ingegaan.

Het activiteitenaanbod is weer hetzelfde als vóór de Covid-periode. Buitenactiviteiten zoals tuin en fruitbomen, kinderboerderij met de dieren en het (groen)onderhoud. Binnen activiteiten waaronder de winkel, het bakken en inmaken, het huishouden en het terras. We merken bij diverse deelnemers dat er behoefte bestaat aan minder productiegerichte of inspannende activiteiten. Dit heeft te maken met bijvoorbeeld ouder wordende deelnemers die fysiek minder mogelijkheden hebben, of juist nieuwe deelnemers die praktisch wat meer

beperkt zijn. Voor hen is 'arbeid' als zodanig minder belangrijk, maar juist de beleving, het erbij zijn en het samen doen staan voorop. Om die reden hebben we extra aandacht gegeven aan recreatieve en ontspannende activiteiten die meer aansluiten bij deze deelnemers, en meer afwisseling bieden in het aanbod. Dit thema zal in de komende jaren actueel blijven.

De stichting Ophovenerhof heeft een goede samenwerking met de naastgelegen scoutinggroep. Het scoutinggebouw wordt als extra locatie gehuurd voor een aantal dagdelen. Vanwege een brand in 2021 moest het scoutinggebouw geheel gerenoveerd worden en konden wij hier lange tijd geen gebruik van maken. Eind 2022 is het scoutinggebouw weer (geheel gemoderniseerd) heropend. Onze activiteiten op deze locatie zijn dan ook weer van start gegaan.

Er heeft een wisseling plaatsgevonden van coördinator dagbesteding binnen de Ophovenerhof. De collega die de afgelopen jaren verantwoordelijk was voor de directe aansturing van de dagelijkse zorg heeft deze functie vanwege de pensioenleeftijd overgedragen aan een jongere collega.

## **2) Woonbegeleiding locatie Ophovenerhof**

Eind 2021 was de bouw van de (drie) Tiny Houses gerealiseerd en zijn de eerste bewoners hun nieuwe woonruimte gaan inrichten. In 2022 werd vooral aandacht geschonken aan het wennen van de nieuwe bewoners en de afstemming van de gevraagde ondersteuning. Dit gebeurde in goed overleg met de bewoners zelf, de ouders, een gedragskundige en het team van de woonbegeleiding (eind 2021 hiervoor uitgebreid met twee nieuwe collega's). Eind 2022 heeft er met alle betrokkenen een evaluatie plaatsgevonden. De algehele conclusie is



zeer positief te noemen; de bewoners (en hun ouders) zijn erg blij met de nieuwe woonplek en verloopt de begeleiding naar tevredenheid. De omgeving van de Tiny Houses is verder aangekleed met groenvoorzieningen zoals struiken en planten, en er zijn een picknicktafel en buitenbank geplaatst. Op deze wijze werd dit woonproject persoonlijker en gezelliger gemaakt.

De uitbreiding van het aantal bewoners bracht ook praktische consequenties met zich mee. Bijvoorbeeld de wijze van inkopen voor het huishouden; een deel gemeenschappelijk maar ook individueel voor de meer zelfstandige bewoners. Het opnieuw bekijken van afspraken en leefregels, de uitvoering van de bewonersvergadering et cetera. De inzet en verdeling van personeel/begeleidingsuren is opnieuw bekeken en zijn de werkroosters aangepast. Ook heeft iedere bewoner een tweede mentor gekregen; gedurende vakantieverlof of bij ziekteverzuim is er altijd een collega die direct aanspreekpunt is. Dit is duidelijker voor de bewoners en geeft betere continuïteit.

Voor alle bewoners binnen de woonprojecten waren in 2022 meer mogelijkheden om het normale leven na Covid weer op te pakken. Er werden weer diverse uitstapjes gemaakt, hobbyclubs bezocht, gesport, samen gewandeld en gefietst etc.

Helaas zijn in het afgelopen jaar ook twee ouders van bewoners overleden. Dit had een grote inpakt bij de bewoners en de medewerkers. Er is veel aandacht besteed aan de rouwverwerking, onder andere door gebruik te maken van het zogenaamde 'rouwkoffer' (instrument bij rouwverwerking), en extra aandacht/gesprekjes met de bewoners.

### **3) Dagbesteding locatie Daniken**

(de streekboerderij zal dit deel beschrijven in hun eigen jaarverslag)

#### **Medewerkers**

Kijkend naar de medewerkers (zowel beroepskrachten als ook vrijwilligers en stagiaires) kunnen we stellen dat het team redelijk stabiel is gebleven in aantal. Het aantal beroepskrachten is gedurende het jaar gestegen van 34 naar 35; in Fte een lichte daling van 22,9 in januari naar 22,6 in december.

Het gemiddelde aantal stagiaires is toegenomen. Dit heeft vooral te maken met de vraag naar kortdurende stagemogelijkheden. Opleidingen hebben regelmatig moeite met het vinden van een geschikte stageplek voor eerste- en tweedejaars studenten, bijvoorbeeld een korte oriënterende stage of slechts gedurende één dag per week. In overleg met de opleidingen willen wij hieraan een bijdrage leveren.

Het team van vrijwilligers is ook redelijk stabiel te noemen. Waar vrijwilligers zijn gestopt met hun ondersteunende werkzaamheden (veelal vanwege leeftijd en/of gezondheid), zijn er ook weer nieuwe vrijwilligers bij gekomen.

#### **Locatie**

Met betrekking tot de locatie zelf hebben we te maken gehad met een herinrichting van het landschap. Zoals in het jaarverslag 2021 al werd beschreven is de gemeente Sittard-Geleen in 2020 en 2021 bezig geweest met het laten meanderen van de beek gelegen naast de boerderij. Dit in combinatie een renovatie van de natuurlijke omgeving. In 2022 is dit langdurige project voortgezet. Dit is voor onze locatie zeker niet nadelig geweest; niet alle (ingeleverde) oppervlakte was voor ons noodzakelijk voor gebruik, en vergde jaarlijks veel onderhoud. Tegelijkertijd is er veel nieuwe aanplant gekomen dat onderhoudsvriendelijker is en de omgeving van de boerderij mooier heeft gemaakt.

Op het terrein zelf hebben wij een drietal grote kastanjabomen laten verwijderen. Vanwege ziekte/ouderdom waren deze onveilig geworden door afbrekende takken. Ook zijn er twee grote bomen door de harde wind geveld. In 2023 bekijken we welke nieuwe aanplant hiervoor in de plaats komt.

In de groente- en fruittuin is er een grote houten overkapping geplaatst. Hiervoor is gekozen om deelnemers beter beschutting te kunnen bieden bij felle zon of regen.

Het aantal bewakingscamera's en sensorverlichting is uitgebreid voor de veiligheid van de bewoners van de Tiny Houses. Hoewel deze woningen zich op dertig meter afstand van de hoofd-locatie bevinden, draagt dit bij aan de veiligheid. Daarnaast is het brandmeldsysteem

uitgebreid en heeft een inspectie plaatsgevonden door de brandweer. Dit was noodzakelijk in verband met de gebruiksvergunning.

### 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.

### Inspectie ministerie VWS

In juni 2022 kregen wij een inspectiebezoek vanuit het ministerie van VWS. De drie inspecteurs kwamen onaangekondigd en zijn de gehele dag bezig geweest met het doornemen van alle facetten van de organisatie en de geboden zorg. Na een inleidend gesprek en een rondleiding hebben zij inzage gekregen in onze werkwijze, de zorgvisie, de gevoerde administratie, de zorgplannen en dergelijke. Ook hebben zij gesprekken gehad met een aantal deelnemers en medewerkers van beide locaties. In augustus hebben wij het inspectierapport ontvangen welke in algehele zin goed te noemen is. Uiteraard waren er ook een aantal aandachtspunten op het gebied van methodisch werken en dossieropbouw (wij waren op dat moment nog volop bezig met de de inrichting van Carefriend en het overzetten van de data. Deze aandachtspunten waren goed aan te passen. Op het gebied van structurele intervisie zijn stappen gezet (zie verder bij 'externe contacten' en bij 5.1) in samenwerking met de Coöperatie Limburgse Zorgboeren en zorgboerderij Daalhoeve in Maastricht. Met betrekking tot het creëren van blijvend bewustzijn rondom inzetten onvrijwillige zorg heeft de bestuurder een cursus rondom de Wet Dwang en Zorg gevolgd bij de VGN-academie. Daarnaast is dit thema een vast onderdeel gemaakt binnen de zorgplanbesprekingen waarbij de gedragskundige wordt betrokken.

De inspectie was positief over de zorgvisie, de uitvoering van de zorg en over de beleving/tevredenheid bij de deelnemers. Er waren dan ook geen toezichhoudende maatregelen van toepassing.

### Audit

In november heeft de driejaarlijkse audit vanuit het kwaliteitsbureau plaatsgevonden ten behoeve van het kwaliteitskeurmerk; deze keer van toepassing op de beide locaties. Deze audit is naar tevredenheid verlopen. De belangrijkste aandachtspunten waren de actualisatie van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (waarover verderop meer uitleg), het duidelijker beschrijven van de klachtenprocedure, enige aanpassingen in het digitale cliëntensysteem Carefriend en het invullen van het aansluitnummer van de Kamer van Koophandel bij de zorgovereenkomst. Daarnaast waren er nog enkele kleine aspecten die direct aangepast konden worden. Uiteindelijk is de audit afgerond met een positief advies van de auditor.

### Carefriend

Gedurende het jaar is de overstap gemaakt van Qurentis naar Carefriend. Het overzetten van alle data verliep goed omdat de cliëntdossiers inhoudelijk al in orde waren. Meer aandacht was nodig voor het inrichten van het systeem, de dossiers en gebruik maken van de nieuwe mogelijkheden die Carefriend biedt. Daarbij zijn ook de aandachtspunten vanuit de bovengenoemde inspectie en de audit meegenomen. Zodoende is Carefriend meer dan alleen een digitaal dossier (per cliënt) maar ook nadrukkelijker een hulpmiddel geworden binnen de dagelijkse zorg. De zorgplannen en de frequente evaluaties vormen hierbij een belangrijke basis, maar ook de dagelijkse rapportages die alle begeleiders nu eenduidig kunnen toevoegen. De volgende stap die we in 2023 gaan maken, is Carefriend toegankelijk maken voor de cliënt zelf en de ouders/vertegenwoordigers.

### Risico Inventarisatie & Evaluatie

In de voorgaande jaren is de RI&E steeds uitgevoerd door onze eigen arbodienst ArboNed. Mede naar aanleiding van de audit zijn wij nu aangesloten bij STIGAS en heeft er eind 2022 een werkbezoek plaatsgevonden waarbij de adviseur van STIGAS zowel de zorgboerderij Ophovenerhof als de streekboerderij Daniken heeft bezocht. Er is uitvoerig gekeken naar de werkwijze en veiligheidsaspecten op beide

locaties. In algehele zin waren de bevindingen positief; een definitief verslag moeten we nog ontvangen in de loop van februari 2023. Toch waren er een aantal kleine aandachtspunten voor een Plan van Aanpak; deze zijn in 2023 goed te verwerken en worden als actiepunt toegevoegd.

### **Externe contacten en samenwerking**

Het onderhouden van relevante externe contacten en samenwerkingen leveren een bijdrage aan de eigen zorgkwaliteit en het delen van 'good practices'; het uitwisselen van ervaringen en leren van elkaar. Hieronder een beschrijving van een aantal voorbeelden uit het afgelopen jaar:

- Deelname aan de werkgroep 'zorginnovatie' van de Coöperatie Limburgse Zorgboeren (CLZ). Welke innovaties zijn er om de zorg effectiever in te richten?
- Deelname aan de CLZ intervisiegroep: het delen van kennis door middel van casuïstiek tussen bestuurders/eigenaren zorgboerderijen.
- Samen met de zorgboerderij Daalhoeve in Maastricht zijn we gestart met een wederzijdse intervisie.
- Deelname aan een pilot rondom infectiepreventie, geïnitieerd door Vilans (kennisbank voor de zorg) en het ministerie van VWS; hierbij nemen 10 zorginstellingen deel aan een werkgroep. Doel is het ontwikkelen van een kennisdocument en scholing rondom infectiepreventie binnen de zorg.
- In mei kregen we een werkbezoek van minister Conny Helder. Zij wilde graag kennismaken met onze zorgboerderij en met name het nieuwe woonproject 'Tiny Houses'. Wat waren de eerste ervaringen hiermee van bewoners en medewerkers.
- Ook vanuit de zorgverzekeraar CZ en de woningcoöperatie ZO-Wonen was er interesse voor de Tiny Houses. Afgevaardigden zijn van beide instanties zijn op werkbezoek geweest. In hoeverre kunnen nieuwe woonvormen bijdragen aan een eigen regie en zelfbeschikking? Met name CZ is zeer positief over onze uitvoering van de zorg.
- Een werkbezoek vanuit de Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik uit Wenen waarbij docenten en studenten kennis konden maken met onze boerderij en werkwijze. Omdat wij jaarlijks studenten van de Fontys Hogeschool Pedagogiek een stageplek bieden, is er tussen beide hogescholen contact gelegd voor verdere samenwerking en uitwisseling.
- In samenwerking met nabij gelegen basisschool 'Onder de Kastanje' is er regelmatig een creatieve/educatieve activiteit met een groep deelnemers.

### **Diversen**

- In overleg met de zorgverzekeraar CZ zal in 2023 worden bekeken welke mogelijkheden er voor de Ophovenerhof zijn voor het leveren van zorg in natura.
- De zorg is met 5,99% geïndexeerd. Binnen de woonbegeleiding is de huur geïndexeerd met 3,3%. Het levensonderhoud met 8% en de servicekosten wonen 20%.
- Op 1 januari 2022 is de Wet Toetreding Zorgaanbieders in werking gegaan. Deze toelatingsvergunning vervangt de WTZi. Op grond van overgangsrecht beschikken we nu over een toelatingsvergunning WTZa

### **Acties**

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

2022 was een intensief jaar waarop we met tevredenheid terugkijken. We hebben de Covid-periode, met alle moeilijkheden en beperkingen, achter ons kunnen laten en de draad weer opgepakt. Dat niet alleen; er zijn ook nieuwe lijnen uitgezet naar de toekomst. Die richten zich niet zo zeer op de uitbreiding van de geboden zorg maar op het verfijnen ervan. De zorgvragen van cliënten en de werkprocessen zijn niet statisch maar vragen voortdurend aanpassingen. De diverse inspecties en werkbezoeken hebben laten zien dat we op een goede wijze zorg verlenen, maar dat er ook steeds verbeterpunten zijn. We richten ons meer op reflectie en uitwisselingen met andere zorgbetrokkenen. Van elkaar leren; delen van kennis en ervaringen.

#### Acties

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

Onderstaande beschrijving is van toepassing op de locatie Ophovenerhof; dagbesteding en woonbegeleiding. De streekboerderij Daniken zal in het eigen jaarverslag zelf een beschrijving geven van hun deelnemers.

De locatie Ophovenerhof biedt diverse activiteiten in een agrarische omgeving. Enerzijds zijn er de buitenactiviteiten zoals de kinderboerderij met dieren, de tuinbouwactiviteit, de hoogstambomen en het (groen)onderhoud. De binnenactiviteiten zijn voornamelijk de bakkerij, de inmaak en productverwerking, het huishouden en terrasbediening, en de boerderijwinkel. Daarnaast zijn er educatieve en recreatieve activiteiten zoals houtbewerking, knutselen, handwerken en dergelijke.

De deelnemers die op de boerderij komen zijn mensen met een (verstandelijke) beperking. De financiering van de zorg komt voornamelijk vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ). In een enkele situatie vanuit de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) of via onderaannemerschap.

De deelnemers werken in groepsverband binnen de diverse activiteiten, meestal tussen de 5 en 8 deelnemers per activiteit. Een enkele keer is er sprake van individuele begeleiding wanneer hier aanleiding voor is. In dat geval regelen de ouders een externe begeleider om binnen de groepsactiviteit één op één begeleiding te kunnen bieden.

De zorgzwaarte van onze cliënten is voornamelijk zcp-3 en 4 en in een enkel geval zcp 5 of 6. Cliënten met zcp 1 en 2 zijn bij ons niet aanwezig.

We zijn in januari 2022 gestart met 54 unieke deelnemers in de dagbesteding waarbij voor 993 dagdelen zorg werd gerealiseerd. Gedurende het jaar zijn er 5 deelnemers gestopt. De redenen van vertrek waren een overlijdenssituatie, een sterk gewijzigde zorgvraag die wij niet meer konden bieden, het volledig stoppen met dagbesteding en het opdoen van nieuwe ervaringen elders.

Daarnaast zijn er 13 unieke deelnemers bijgekomen op parttime basis, veelal tussen de 2 en 6 dagdelen per week. Hierbij hebben wij in de activiteiten geen bijzondere aanpassingen hoeven te doen. Vijf van deze nieuwe deelnemers zijn in 2022 van school (Voortgezet Speciaal Onderwijs) gekomen en hadden al een paar maanden bij ons 'stage' gelopen om kennis te maken met het werken en de boerderij. De meeste van de nieuwe deelnemers hebben ook activiteiten/bezigheden elders, buiten onze zorg. In december 2022 waren er dan ook 62 unieke deelnemers binnen de dagbesteding, en werden er 1110 dagdelen zorg geleverd. Dit is een toename gedurende het jaar van ongeveer 2,5 Fte.

Binnen de woonbegeleiding zijn er 14 woonplekken die allemaal zijn ingevuld; 2 woonhuizen (in pandig binnen de boerderij), waar respectievelijk 3 en 4 cliënten wonen, 4 appartementen op een bovenverdieping van de boerderij, en een drietal Tiny Houses op het buitenterrein waar de cliënten iets meer zelfstandig kunnen wonen. Gedurende het jaar is één bewoner elders gaan wonen in verband met een specifieke zorgvraag; deze woonplek is direct ingevuld door een andere deelnemster die op de wachtlijst voor de woonbegeleiding stond. Verder zijn er geen mutaties geweest binnen de woonbegeleiding.

Afgelopen jaar was het een actiepunt om de woonplek 'Tiny Houses' te evalueren. Dit heeft plaatsgevonden samen met de bewoners, hun ouders en de begeleiders. De conclusie is dat de bewoners (en ook de ouders) het heel spannend vonden om hier te komen wonen. De cliënten waren snel gewend aan de nieuwe woonsituatie en zijn trots op hun zelfstandig wonen.

### 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.

Vanwege Covid-19 waren er de afgelopen twee jaar minder aanmeldingen van nieuwe deelnemers. Het is positief dat er in 2022 weer groei is geweest: naast het vertrek van 5 deelnemers zijn er 13 bij gekomen, een groei van 8 unieke deelnemers. Een toename in Fte van ongeveer 2,5.

Diverse nieuwe deelnemers komen (nog) op parttime basis, veelal hebben zij ook nog zorg/dagbesteding elders. Dit kan een bewuste keuze zijn (variatie in dagbesteding, verkenning van voorkeuren, behoefte aan afwisseling) of te maken hebben met de beschikbare zorggelden. Onze inschatting is dat een aantal deelnemers het aantal dagdelen op de Ophovenerhof nog zal gaan uitbreiden in de toekomst.

Omdat ons zorgaanbod binnen de dagbesteding is heel divers qua activiteiten en biedt veel mogelijkheden voor de individuele wensen en behoeften van de deelnemers. Zij kunnen zelf aangeven binnen welke activiteit zij graag werken en daarin willen leren. Ook wordt rekening gehouden met voldoende afwisseling; bijvoorbeeld binnen/buiten werken, levendigheid of of een meer rustige omgeving, fysiek werken of wat meer creativiteit. De activiteiten worden voortdurend aangepast aan de mogelijkheden en zorgvraag van de deelnemers.

Binnen de woonvormen is er weinig wisseling van bewoners, dit is een stabiele factor. Wanneer er iemand weg gaat, zoals afgelopen jaar, dan heeft dat meestal te maken met een wijziging van de zorgvraag die door ons niet meer geboden kan worden. Dit gaat in goed overleg met de cliënt en de ouders/wettelijk vertegenwoordiger, en wordt er samen een nieuwe en meer passende woonplek gevonden. Ook al zijn de woonvormen kleinschalig; zij bieden gevarieerde woonmogelijkheden voor de individuele bewoners. De één heeft meer behoefte aan sociale interactie en vindt gezelligheid in het samen dingen doen. De ander is liever meer op zich zelf. Of er is een verschil tussen veel ondersteuningsbehoefte of juist meer zelfstandig willen wonen. In dat opzicht is de realisatie van de Tiny Houses een goede aanvulling op de zorgvraag geweest voor de huidige bewoners.

### Acties

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

## 4.3 Personeel

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

De onderstaande beschrijving van het personeel (de beroepskrachten) is van toepassing op beide locaties, zowel de zorgboerderij Ophovenerhof als de streekboerderij Daniken. De reden hiervoor is dat personele zaken centraal worden geregeld. Waar in de tekst 'medewerker' staat, worden zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers bedoeld.

Op 1 januari 2022 bestond het team van beroepskrachten uit 34 medewerkers. Hiervan hadden 29 medewerkers een vast dienstverband en 5 medewerkers een tijdelijk dienstverband. In totaal was de omvang 22,9 Fte.

De meeste medewerkers zijn werkzaam in de functie van begeleider (MBO-4/HBO opleidingsachtergrond) en een aantal in de functie van assistent begeleider (MBO-3). Zij hebben allemaal een relevante sociaal-agogische opleiding (of vergelijkbaar) afgerond. Daarnaast zijn er een bestuurder, 3 coördinatoren, een stafmedewerker, een administratieve medewerker, een huishoudelijk medewerker en twee chauffeurs in dienst. De coördinatoren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse zorg en aansturing binnen de dagbesteding en de woonbegeleiding, maar werken deels ook mee binnen de directe zorgverlening/activiteiten. Tevens is er een gedragskundige gedetacheerd voor een aantal uren per maand ter ondersteuning bij specifieke zorgvragen. De gedragskundige is werkzaam bij een grotere collega zorgorganisatie. Een aantal medewerkers hebben een meer vakgerichte opleidingsachtergrond zoals dierenverzorging, beheerder kinderboerderij of tuin/kwekerij.

Net zoals voorgaande jaren hebben wij afgelopen jaar geen gebruik gemaakt van ZZP-ers of uitzendkrachten.

Gaandeweg het jaar zijn er een aantal personele mutaties geweest. Twee medewerkers hebben hun dienstverband beëindigd; één medewerker vanwege vervroegd pensioen, en een andere medewerker vanwege een dienstverband elders. Ook heeft een medewerker de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, maar blijft nog tijdelijk werkzaam met minder contracturen. Ter vervanging hebben we twee nieuwe

collega's mogen verwelkomen. Drie stagiaires hebben gedurende de vakantieperiode en bij zwangerschapsvervanging een tijdelijk dienstverband gekregen ter ondersteuning van het team.

Door de wijzigingen zag de samenstelling van het team er op 31 december als volgt uit: 35 medewerkers waarvan 29 personen met een vast dienstverband en 6 personen met een tijdelijk dienstverband. De verdeling is als volgt: 17 medewerkers zijn werkzaam op locatie Ophovenerhof dagbesteding/'overhead', 12 medewerkers binnen de woonbegeleiding en 6 medewerkers bij de streekboerderij Daniken. In totaal bedroeg de omvang van de dienstverbanden 22,6 Fte, waarvan 4,2 Fte 'overhead' (bestuurder, staf, coördinatie, administratie, vervoer en schoonmaakwerkzaamheden).

Gedurende het jaar hebben wij een aantal verzoeken gekregen vanuit re-integratiebureaus voor werkervaringsplekken. De bedoeling hierbij is dat een langdurig zieke medewerker (elders werkzaam) gedurende een korte periode een zogenaamd 'spoor-2' traject kan volgen. Hiervoor hebben wij op beide locaties een plek aangeboden. Op zich was dit geen nieuwe ervaring, maar heeft nu wel geleid naar meer samenwerking voor toekomstige werkervaringsplekken binnen de stichting.

Het verzuimpercentage bij het personeel bedroeg 4,55%. Dit is een lichte daling ten opzicht van 2021 (4,7%). De invloed van Covid-19 speelde een minder grote rol dan in de voorgaande jaren. Weliswaar waren er, met name in het voor- en najaar, regelmatig Covid-gerelateerde verzuimsituaties, maar in mildere vorm en minder lang van duur.

Het voeren van de functioneringsgesprekken is een voortdurend proces; de gesprekken zijn over het jaar verdeeld. In het algemeen zijn de medewerkers erg tevreden met hun functie, werkzaamheden en taken. Er zijn twee aspecten die vanuit de gesprekken wat meer op de voorgrond zijn gekomen. Ten eerste de wens bij een aantal teamleden wat meer binnen vaste activiteiten werkzaam te zijn. Begeleiders zijn in staat, en ook bereid, om binnen verschillende activiteiten werkzaam te zijn; zij kunnen elkaar afwisselen en bijspringen waar nodig. Vanwege de Covid situatie en het voortdurend uitvallen van collega's wegens ziekte, werd een groot beroep gedaan op ieders flexibiliteit en inzetbaarheid. Daardoor zijn we opnieuw gaan kijken naar de planning van medewerkers binnen de activiteiten en hebben we geprobeerd tegemoet te komen aan de wens naar wat meer regelmaat en vastigheid. Een tweede aspect is dat sommige medewerkers behoefte hebben aan meer verantwoordelijkheden dan wel een promotie in functie ambiëren. Dit is moeilijk te realiseren bij een kleine en 'platte' organisatie. Op individueel niveau wordt dan ook gekeken hoe ambities vertaald kunnen worden binnen de eigen functie en takenpakket.

In voorgaande jaarverslagen is aangegeven dat het werven van personeel merkbaar moeilijker wordt. Tot nu toe hebben we vacatures op een goede wijze kunnen invullen, maar vanuit de werkgeverpositie gezien, is krapte op de arbeidsmarkt duidelijk merkbaar. Indien er een vacature wordt geplaatst, zijn er minder reacties, en sollicitanten beschikken veelal niet/minder over de gewenste achtergrond in opleiding en werkervaring. Hierdoor zijn we breder gaan kijken naar de functie-eisen. Welke competenties en vaardigheden heeft een sollicitant elders opgedaan die binnen onze zorg een goede aanvulling kunnen zijn. Het accent ligt meer op de persoonlijke kwaliteiten en motivatie. Daarnaast zijn we creatiever geworden bij de werving van medewerkers. Een vacature wordt niet meer alleen op de traditionele websites geplaatst maar ook via andere media zoals bijvoorbeeld facebook en de eigen netwerken. Ook vinden we invulling door stagiaires, in hun laatste studiejaar, te binden. In eerste instantie bij vakantiewerk en zwangerschapsvervanging, en waar mogelijk door hen meer werkervaring op te laten doen binnen een (tijdelijk) dienstverband.

Een ander aspect op personeel vlak was (en is nog steeds) de impact van onder andere de gestegen energieprijzen en de inflatie. Bij een aantal medewerkers heeft dit gezorgd voor een moeilijke financiële situatie. Voor die medewerkers werd de mogelijkheid geboden een voorschot te ontvangen op de eindejaarsuitkering. Later is besloten alle medewerkers twee keer een bonus te geven van € 250,- (naar rato dienstverband) om ondersteuning te geven in een moeilijke periode.

## Acties

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

## 4.4 Stagiairs

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

De stages worden binnen de organisatie centraal geregeld. Onderstaande beschrijving heeft betrekking op beide locaties Ophovenerhof (dagbesteding en wonen) en Daniken.

Om stageplekken aan te kunnen bieden is de stichting Ophovenerhof een erkend leerbedrijf in samenwerking met de SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleidingen). Daardoor is de stichting Ophovenerhof gehouden aan diverse voorwaarden om de erkenning als leerbedrijf voor diverse opleidingen te mogen voeren. Zo worden er eisen gesteld aan de stagebegeleiders op de werkplek

(minimaal hetzelfde opleidingsniveau en een cursus stagebegeleiding), de inhoud en frequentie van de begeleiding, de leermogelijkheden en cetera. Daarnaast zijn er eisen met betrekking tot de stage-overeenkomst, de (tussentijdse) evaluatiemomenten met de opleidingen en dergelijke.

Om de erkenning als leerbedrijf te behouden is er regelmatig overleg met een regionaal contactpersoon van de SBB, zowel telefonisch als op de stagelocaties. Daarbij wordt onder andere gekeken of nog aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, en eventuele aanpassingen waardoor wij erkend kunnen zijn voor specifieke studierichtingen. Ook is er regelmatig rechtstreeks contact met de diverse opleidingen binnen onze regio (midden en zuid Limburg). Hierbij wordt gekeken naar het aantal stagemogelijkheden voor het studiejaar, de leermogelijkheden voor verschillende studierichtingen en de afstemming opleiding-werkveld. De contacten met zowel het SBB als de opleidingen verlopen naar tevredenheid en is er een goede samenwerking.

De studenten komen van diverse MBO en HBO opleidingen, de belangrijkste zijn: ROC Vistacollege en ROC Gilde-opleidingen (Maatschappelijke zorg en Gehandicaptenzorg), ROC Yuverta (dierenverzorging/groenvoorziening), Fontys HBO-pedagogiek, Hogeschool Zuyd Social Work. Er is een korte stage geweest voor een student ergotherapie en hebben wij indien nodig de erkenning voor administratieve stages.

De stafmedewerker regelt vanuit de organisatie de stages in afstemming met de locatie coördinatoren, en is contactpersoon voor zowel het SBB als de opleidingen. Ook regelt de stafmedewerker alle administratie ten behoeve van de stages. Per jaar wordt gekeken naar afstemming tussen de stageverzoeken en de mogelijkheden binnen de locaties. Iedere stagiair krijgt dan een vaste stagebegeleider toegewezen binnen de activiteit(en); deze volgt het studieproces en is aanwezig bij de evaluatiemomenten van de student en de betreffende opleiding.

In 2022 zijn er in totaal 19 stagiaires werkzaam geweest binnen de locaties. Dit lijkt een groot aantal, echter is de duur van de stageperiodes erg verschillend. Dit kan variëren van enkele weken tot 10 maanden. Sommige stagiaires zijn slechts één dag per week aanwezig, anderen weer meerdere dagen. Hierbij kijken wij altijd naar een goede spreiding van stages over het jaar en stagedagen gedurende de week. De verdeling van de stages was als volgt: 6 HBO stages en 13 MBO stages; 10 stages t.b.v. dagbesteding Ophovenerhof, 8 stages t.b.v. dagbesteding Daniken en 1 stage t.b.v. de woonvorm.

In contact met de opleidingen is gebleken dat er grote behoefte bestaat aan stageplekken met een wat beperkte omvang (korte periode of slechts voor één dag per week), veelal voor eerstejaars studenten. Deze stageplekken zijn vaak moeilijk te regelen voor opleidingen omdat de voorkeur bij leerbedrijven veelal uitgaat naar derde- of vierdejaars studenten. Om aan deze vraag tegemoet te komen zijn er meer eerste- en tweedejaars studenten bij ons geweest. Dat is ook de reden waarom het aantal stages binnen de stichting Ophovenerhof wat is toegenomen. Wij vinden het belangrijk om bij te dragen aan goede opleidingsmogelijkheden voor toekomstige zorgcollega's.

## 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.

Onderstaande beschrijving van mutaties en aantallen zijn van toepassing op de locatie Ophovenerhof. De streekboerderij Daniken zal in het eigen jaarverslag een beschrijving geven.

De vrijwilligers leveren binnen de organisatie en de activiteiten een belangrijke en waardevolle bijdrage. In de basis wordt de dagelijks zorg en begeleiding gerealiseerd door de beroepskrachten. Door de aanwezigheid van de vrijwilligers is vaak dat beetje extra mogelijk; meer individuele aandacht voor de cliënten, onderhouds- en snoeiwerkzaamheden, vaardigheden overdragen en cetera. De meeste vrijwilligers zijn beroepsmatig niet meer actief (gepensioneerd) en zetten hun kennis en ervaring in ter ondersteuning. Zij zijn actief bij het reilen en zeilen van de locaties en er is veel wederzijdse sociale betrokkenheid. Op meerdere momenten in het jaar wordt onze blik van waardering kenbaar gemaakt door bijvoorbeeld een etentje of uitstapje voor vrijwilligers, een verjaardagattentie of de gezamenlijke Kerstviering.

De vrijwilligers hebben geen eindverantwoordelijkheid; dat ligt bij de beroepskrachten. Daarom staan zij in de regel niet alleen met cliënten of in de activiteiten. Hun taak is ondersteuning bij de activiteit; samen met de cliënten en ondersteund door de beroepskracht.

Iedere nieuwe vrijwilliger heeft eerst een kennismakingsgesprek met de stafmedewerker, bestuurder en/of een coördinator. Hierbij wordt gekeken naar de wederzijdse mogelijkheden en wensen, en wordt er een rondleiding gegeven. In eerste instantie komt de vrijwilliger een aantal keren naar een activiteit waarna een evaluatiegesprek plaats vindt.



In de afgelopen twee jaren heeft Covid-19 beperkingen opgelegd voor de aanwezigheid van onze vrijwilligers. Dit kwam voort uit veiligheidsoverwegingen (besmetting) vanuit de organisatie en de vrijwilligers zelf (leeftijd, gezondheid). In 2022 zijn we weer meer terug kunnen gaan naar een normale situatie en namen de vrijwilligers stapsgewijs weer deel aan de activiteiten.

In het begin van het jaar waren er op de locatie Ophovenerhof 13 vrijwilligers actief. Gedurende het jaar zijn drie vrijwilligers gestopt vanwege de leeftijd en/of gezondheid. Gelukkig zijn er ook weer vier nieuwe vrijwilligers bij gekomen. Zodoende waren er eind december 14 vrijwilligers, en is het team redelijk stabiel te noemen.

De meeste vrijwilligers geven aan geen behoefte te hebben aan een 'officiële' evaluatie of functioneringsgesprekken. Eventuele bijzonderheden worden binnen de activiteit met de beroepskracht besproken en waar nodig is er een gesprek met de bestuurder. Meestal gaat het daarbij om praktische zaken, afwezigheid in verband met gezondheid of vakantie en dergelijke.

#### Acties

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

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

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

Na twee onrustige jaren, die voornamelijk werden beheerst door Covid-19, ervaren de medewerkers weer het 'oude normaal'; er is meer rust en regelmaat op de werkvloer en in de personele planning. De functioneringsgesprekken leren dat medewerkers qua inzetbaarheid flexibel kunnen en willen zijn, maar ook behoefte hebben aan duidelijkheid en regelmaat zodat zij zich kunnen blijven verdiepen in de eigen kernactiviteiten.

Individuele ambities en wensen van medewerkers vragen aandacht. Binnen een kleine en vlakke organisatie zijn er beperkte mogelijkheden voor promotie en functiegroei. Toch kan er samen gekeken worden naar de kern van de behoefte en op welke wijze dit vorm gegeven kan worden binnen de eigen functie en het takenpakket.

Al onze medewerkers zijn in de basis voldoende opgeleid en toegerust om bij te dragen aan een goede zorg. De medewerkers zijn graag werkzaam binnen de organisatie en er is weinig uitstroom. Wanneer medewerkers stoppen is dat deels vanwege de (pensioengerechtigde) leeftijd of de behoefte aan een andere werkomgeving dan wel functie.

Vacatures hebben we tot nu toe nog steeds kunnen invullen, doch de krapte op de arbeidsmarkt is goed merkbaar. Dit zal naar verwachting de komende jaren het geval zijn. Dit blijft voor ons een actueel thema; hoe kunnen we dit ondervangen? Hierbij kijken we naar de verwachten bij nieuwe medewerkers, de wijze van werving, doorstroom van stagiaires en dergelijke.

Het aantal medewerkers is toegenomen van 34 naar 35; het totaal aantal Fte is licht afgenomen met 0,3.

Er is sprake van 'verjonging' van het team; door de uitstroom van oudere medewerkers (in 2022 en te verwachten in 2023) ligt de gemiddelde leeftijd wat lager. Toch is er een goede verdeling in leeftijden en daarmee samenhangend werkervaringen.

Het verzuimcijfer is licht gedaald van 4,7 in 2021 naar 4,55 in 2022.

Het aantal stagiaires is toegenomen. In samenwerking met de opleidingen hebben wij ons meer opengesteld voor eerste- en tweedejaars stages (minder omvang en/of korter van duur). Hierbij blijft een evenwichtige verdeling van de stages over de locaties en qua stagedagen belangrijk.

Het team van vrijwilligers is redelijk stabiel; ondanks dat een aantal van hen in 2022 zijn gestopt (vanwege leeftijd/gezondheid) zijn er ook weer voldoende nieuwe vrijwilligers bij gekomen. Ook hier is sprake van enige 'verjonging' van het team.

**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.

Opleiden is een organisatie-breed thema; onderstaande is dan ook van toepassing op alle locaties.

Al onze medewerkers beschikken over een relevante sociaal-agogische vooropleiding of vergelijkbaar. De meesten op MBO-4 of HBO niveau. Daarnaast hebben enkele medewerkers een meer specialistische opleiding gevolgd, bijvoorbeeld dierenverzorging/manager kinderboerderij, bakkersopleiding of tuindersopleiding.

Verdere deskundigheidsbevordering is van belang omdat de zorgvraag van cliënten niet statisch is. Accenten en aandachtspunten bij cliënten kunnen wijzigen bijvoorbeeld qua gezondheid, fysiek, gedrag of persoonlijkheidsaspecten. Ook nieuwe cliënten kunnen weer andere zorgvragen hebben. Om die reden moeten de medewerkers kennis en vaardigheden bijhouden om te anticiperen op de begeleidingsbehoefte van de cliënten.

De deskundigheidsbevordering wordt door ons gestimuleerd door medewerkers cursussen te laten volgen. Maar ook door bijvoorbeeld het intern organiseren van workshops waarbij een deskundige uitleg geeft over specifieke onderwerpen (psychopathologie, autisme, epilepsie et cetera), of waarbij praktijkervaringen worden gedeeld met collega begeleiders. Ook komt het voor dat zich bij een individuele cliënt een specifiek zorgaspect aandient waarvoor een gedragskundige wordt uitgenodigd hierover meer te vertellen ten behoeve van een juiste begeleiding.

- In het afgelopen jaar hebben wij een begin gemaakt met het volgen van cursussen bij de VGN-academie (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland). Zij bieden online cursussen van diverse aard voor ieder die werkzaam is in de gehandicapten zorg. De eerste ervaringen waren positief vanwege de diversiteit in het cursusaanbod, het online werken en de mogelijkheid de tijdsinvestering zelf te plannen. De cursussen die tot nu werden gevolgd richtten zich op ziektebeelden, verzorging en (positieve) gezondheid, rapporteren, en wettelijke kaders. De cursussen werden met goed gevolg doorlopen. Doel is dat iedere medewerker in 2023 via de VGN-academie bijscholing volgt.

Het effect van de gevolgde keuze is zowel het opfrissen als aanvullen van kennis. De cursus rapporteren was direct bruikbaar bij het werken met het digitale cliënt-volg-systeem. De cursus ziektebeelden is door de cursisten ingebracht binnen een aantal teamvergaderingen als kennisoverdracht en bij de bespreking van cliënten. De cursus positieve gezondheid is ook besproken binnen het team om te kijken waar we binnen de dagelijkse werkzaamheden en zorg zaken positief kunnen beïnvloeden waar het gaat om gezondheid, voeding, hygiëne, welbevinden etc. Op deze wijze proberen we binnen het team kennis naar elkaar over te dragen en de vraag te stellen hoe we zaken kunnen vertalen/toepassen in de dagelijkse praktijk.

De individuele keuze voor een cursus/onderwerp wordt binnen het team besproken, maar ook binnen het functioneringsgesprek per medewerker. Wat heeft de betreffende medewerker nodig aan bijscholing? Wat is nodig binnen een team? Hoe kan een cursist kennis overdragen aan collega's?

- Speciale aandacht is er in 2023 voor de cursus 'rapporteren'. Daarvoor zijn twee redenen. Ten eerste vinden wij het belangrijk dat begeleiders 'opgefrist' worden in het schrijven van de dagelijkse rapportage en hoe dit op een professionele wijze te doen. Ten tweede krijgen cliënten en hun ouders/vertegenwoordigers in de loop van 2023 inzage in het individuele digitale cliëntdossier. Hierbij kunnen zij de

eigen zorgplannen/evaluaties, afspraken en dagelijkse rapportage teruglezen. Medewerkers moeten zich bewust zijn van het feit dat de rapportage niet meer alleen gelezen worden door collega's (overdracht). De wijze van rapporteren, de informatie en de schrijfstijl moeten op heldere en begrijpelijke wijze aansluiten op de cliënt/ouders.

- In 2022 is de verplichte BHV-herhalingscursus gehouden voor alle begeleiders. Twee nieuwe medewerkers hebben de basiscursus gevolgd.

Kennis en deskundigheid wordt ook bevorderd door deelname aan werkgroepen en bijeenkomsten:

- De stichting Ophovenerhof is als zorgboerderij (waar gewerkt wordt met mensen, dieren, en voeding wordt geproduceerd) gevraagd deel te nemen aan een pilot rondom infectiepreventie. Geïnitieerd door Vilans (kennisbank voor de zorg) en het ministerie van VWS nemen 10 zorginstellingen deel aan een werkgroep. Doel is het ontwikkelen van een kennisdocument en scholing rondom infectiepreventie binnen de zorg.

- Deelname aan intervisiegesprekken. Met de zorgboerderij Daahoeve in Maastricht zijn we op eigen initiatief een intervisietraject gestart. Doel was te leren van elkaars werkwijze en bedrijfsvoering. Voorbeelden van de meerwaarde hiervan: de Daahoeve heeft meer kennis opgedaan in het methodisch werken met zorgplannen, de Ophovenerhof heeft onder andere hun ervaring kunnen gebruiken waar het gaat om werken met horeca en cliënten op een zorgboerderij.

Een meer structurele intervisie (aandachtspunt inspectie) is aangegaan binnen de Coöperatie Limburgse Zorgboeren. Hier is zowel op begeleidersniveau (zorginnovatie) als op bestuurdersniveau intervisie gerealiseerd.

#### Acties

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

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De komende jaren willen wij bijscholing blijven stimuleren, in eerste instantie door online cursussen zoals die bij de VGN -academie of elders. Maar ook door het delen van ervaringen en kennis met andere beroepscollega's of zorginstellingen middels workshops, werkgroepen en intervisies. Hierbij denken wij ook aan een intercollegiale audit met andere zorgboerderijen waarbij een wederzijds bezoek en uitwisselingen van werkwijzen stimuleert tot een eigen ontwikkeling. Uiteraard blijven de jaarlijkse BHV herhalings van toepassing.

#### Acties

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

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

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

- Onze medewerkers hebben als basis voldoende scholingsachtergrond/beroepsopleiding om een goede zorg te kunnen bieden.

Er is voldoende aandacht en ruimte voor medewerkers om zich bij te scholen en verder te ontwikkelen, zowel vakinhoudelijk als persoonlijk.

- Jaarlijks worden de scholingsbehoeften en -wensen bekeken vanuit de individuele functioneringsgesprekken en binnen de teamvergaderingen. Verdere scholing en deskundigheidsbevordering worden als stimulerend ervaren door de medewerkers.

- Het volgen van een cursus is niet vrijblijvend; omdat hieraan veelal kosten zijn verbonden wordt scholing geëvalueerd met de medewerkers. Ook wordt gekeken hoe opgedane kennis kan worden overgedragen aan collega's.
- Intervisie, samenwerking en deelname aan werkgroepen (uitwisseling kennis/ervaring, ontwikkeling, innovatie) is meer aan de orde gekomen; wij ervaren dit als belangrijk aspect voor de komende jaren. Niet alleen voor de eigen ontwikkeling als organisatie maar ook om actief bij te dragen aan de zorg in een breder kader. Hierin willen wij een actieve rol blijven spelen.

**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.

Onderstaande heeft betrekking op beide locaties, de Ophovenerhof en de streekboerderij Daniken.

In 2022 zijn we gewijzigd van cliënt/dossier systeem. Het bestaande Qurentis werd opgevolgd door 'Carefriend'. Een digitale online omgeving waarin net als bij Qurentis per cliënt een dossier bijgehouden wordt waarin onder andere ruimte is voor de basisgegevens, de dagelijkse rapportage en het individuele zorgplan met de bijbehorende jaarlijkse evaluaties. Het systeem is gebruiksvriendelijk; grafisch overzichtelijk en eenvoudig in te richten en te gebruiken. Omdat Qurentis in 2021 al geheel was ingericht (alle gegevens waren ingevoerd en compleet) was het overzetten van alle data in Carefriend redelijk eenvoudig. Enkele elementen zijn toegevoegd zoals de individuele risico inventarisatie. Met overzetten van alle dossiers werden ook de jaarlijkse zorgplanevaluaties gehouden met de cliënten en ouders/vertegenwoordigers. Op deze wijze konden zij ook kennismaken met Carefriend. Dit met het oog op een volgende stap; namelijk de technische mogelijkheid dat cliënten en ouders op korte termijn inzage krijgen in vooraf bepaalde delen van het systeem zoals het zorgplan, de evaluaties en de individuele dagrapportage. Deze mogelijkheid wordt in 2023 gerealiseerd en is als actiepunten toegevoegd aan de actielijst.

Wanneer er een nieuwe cliënt bij ons komt wonen of werken, wordt er naar gestreefd samen met de cliënt en de ouders/vertegenwoordiger binnen 6 weken een eerste opzet te maken voor het zorgplan. Hierin wordt aan de hand van diverse thema's (levensgebieden volgens Schalock) een beschrijving gegeven van de cliënt, de mogelijkheden en aandachtspunten, de zorgvraag en de leerdoelen et cetera. Dit zorgplan wordt jaarlijks samen geëvalueerd. Maar ook de vraag hoe het afgelopen jaar is beleefd; het werken in de activiteiten, het wonen op de boerderij, de wijze van begeleiding, praktische en sociale aspecten, de mate van tevredenheid en dergelijke. Hiervoor is een format opgesteld waarbij waarbij alle thema's aan de orde komen. Bevindingen, aanpassingen en nieuwe

aandachtspunten worden in het evaluatieverslag vastgelegd en ondertekend voor akkoord. Op deze wijze bestaat er een cyclus van bespreken, bijstellen, uitvoeren en evalueren. Afgelopen jaar is het tevredenheidsonderzoek gekoppeld aan de zorgplanevaluaties; zie hiervoor ook 6.5 en 6.6.

Voor alle cliënten is er momenteel een zorgplan, behoudens enkele nieuwe cliënten die nog maar kort bij ons zijn. Wel hebben alle evaluaties plaatsgevonden en ligt de planning op schema.

Alle medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse begeleiding hebben toegang tot Carefriend en kunnen hier ook in werken. Dit is nodig voor het bijhouden van de dagelijkse rapportage en overdracht, en voor het inzien van relevante cliënt informatie. Enkele medewerkers zijn bevoegd voor het invoeren van de zorgplannen en het bijhouden van de wijzigingen. Hiervoor is gekozen ten behoeve van een consequente schrijfstijl en eenduidigheid in de dossiers.

Uit de evaluaties is gebleken dat de cliënten en ouders in het algemeen erg tevreden zijn over de geleverde zorg en de begeleiders. Aandachtspunten lagen voornamelijk op kleine en alledaagse praktische zaken en afspraken. Bijvoorbeeld gezondheidsaspecten, vrijetijdsbesteding, persoonlijke verzorging, nieuwe activiteiten ondernemen, of het vervoer van en naar de boerderij. In de regel konden deze aandachtspunten op individueel niveau goed besproken en opgelost worden.

Een speciale evaluatie heeft betrekking op de bewoners van de Tiny Houses. Een actiepoint voor 2022 was het evalueren van het eerste jaar van deze nieuwe woonvorm. Hierbij kregen drie cliënten een nieuwe, meer zelfstandige, woonplek waarvan twee van hen voor het eerst op zichzelf gingen wonen. Dit kleinschalige woonproject kende een lange voorbereidingsfase en wekte zowel regionaal als landelijk binnen de zorg en de overheden veel interesse. Samen met de cliënten en hun ouders hebben we positief terug gekeken naar het eerste jaar, en is er veel tevredenheid over de woonwijze en de begeleiding.

Er waren vanuit de evaluaties geen onderwerpen die in algemene zin als aandachtspunt naar voren kwamen. Er is dan ook geen aanleiding om onze werkwijze of begeleiding in brede zin te wijzigen.

In algemene zin zijn wij tevreden met de werkwijze rondom de zorgplannen/evaluaties, en de bevingen die hieruit voort zijn gekomen.

### Acties

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

## 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

In algemene zin zijn we tevreden over de werkwijze rondom de zorgplannen/evaluaties en de feedback van cliënten en ouders. Het is een goed werkend en professioneel proces waarin ruimschoots aandacht is voor de zorgvraag/wens van de cliënten, en een goede graadmeter voor de kwaliteit van ons werk.

In het zorgplan van de individuele deelnemers worden doelen beschreven. Deze doelen zijn heel verschillend van aard. De ene deelnemer heeft 'grote doelen' en wil zich graag (verder) ontwikkelen op diverse gebieden, een ander heeft als doel een 'prettige dag beleven' en minder in de lerende/ontwikkende zin. De één heeft veel mogelijkheden en/of wensen, de ander is erg beperkt en heeft kleinere wensen/doelen. Het stellen van doelen binnen de begeleiding is heel concreet; het geeft handvatten aan de dagelijkse zorg. Begeleiders weten samen met de deelnemers waaraan individueel wordt gewerkt en waarom. Dit draagt bij aan de effectiviteit en de kwaliteit van de zorg. Uit de evaluaties met, en reacties van de deelnemers/ouders kan worden geconcludeerd dat het werken aan de doelen gemiddeld genomen goed en naar tevredenheid verloopt.

Alle jaarlijkse evaluaties zijn uitgevoerd en we liggen qua planning op schema.

De invoering van Carefriend is soepel verlopen. Het is een duidelijk systeem, waar nodig goed aan te passen en prettig om mee te werken. In 2023 nemen we een volgende stap met de toegankelijkheid/inzage voor cliënten en ouders/vertegenwoordigers op individueel niveau. Inzage in het eigen dossier en de individuele rapportages bevordert de betrokkenheid bij het eigen zorgproces en draagt bij aan de transparantie van de dagelijkse zorg. Ook betekent het dat begeleiders zich nadrukkelijker bewust moeten zijn bij het rapporteren; de inhoud en de schrijfstijl moeten aansluiten bij, en begrijpelijk zijn voor de cliënt en de ouders. Om die reden is voor een aantal medewerkers een (opfris)cursus rapporteren opgenomen bij de scholingsdoelen.

## Acties

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

## 6.3 Inspraakmomenten

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

Op iedere locatie vinden er frequent inspraakmomenten plaats in de vorm van een deelnemers- of bewonersvergadering. Deze vergaderingen vinden altijd plaats in kleine groepjes; de cliënten vinden dit prettig omdat het rustiger is, men beter naar elkaar kan luisteren en het gemakkelijker is zelf iets in te brengen. Zeker voor cliënten die van nature wat terughoudend zijn moeten een veilige omgeving ervaren om te kunnen vertellen over wat hen bezig houdt. De vergaderingen worden altijd bijgewoond door een van de ouders van de cliëntenraad die de notulen verzorgd. Deze notulen worden teruggekoppeld naar de cliëntenraad en de bestuurder. Ook is er waar nodig terugkoppeling in de vergadering van het begeleiderteam.

Relevante onderwerpen worden door de bestuurder en de cliëntenraad besproken in hun eigen maandelijkse overleg. In het afgelopen jaar is de (geheel vernieuwde) cliëntenraad met name bezig geweest met:

- het optimaliseren van de informatieverstrekking en toegankelijkheid van de cliëntenraad naar andere ouders. Onder andere door ontmoetingsavonden voor ouders/vertegenwoordigers.
- cliënt-gerelateerde onderwerpen zoals het nieuwe cliëntvolgsysteem Carefriend, promoten van sporten/bewegen voor onze cliënten, educatief aanbod binnen de activiteiten etc.
- organisatiethema's zoals het kwaliteitskeurmerk, de inspectie van het ministerie, de zorgkosten, de financiële begroting, de twee nieuwe leden RvT, en de eigen rol als cliëntenraad binnen de organisatie.

Voor de deelnemers van de Ophovenerhof is de vergadering iedere eerste dinsdag van de maand. Bij de streekboerderij Daniken iedere laatste maandag van de maand. Binnen de woonbegeleiding is er een vergadering per wooneenheid, dus met 3-4 bewoners en een begeleider.

De onderwerpen van de deelnemers/bewonersvergaderingen zijn heel divers van aard. Er worden mededelingen gedaan over dingen die gaan komen, bijvoorbeeld over de open dag, de kerstviering, een verbouwing, nieuwe medewerkers, vrijwilligers of stagiaires, een calamiteitenoefening en dergelijke. Hierbij wordt uitleg gegeven, maar ook op gebeurtenissen teruggekeken, en kunnen cliënten vertellen wat zij er van vinden of vonden. Vaak gaat het ook over praktische zaken, zoals alert blijven op de hygiëne, wijzigingen in het activiteitenprogramma, of de komst van nieuwe dieren. Het belangrijkste is dat de cliënten zich kunnen uitspreken wat hen bezig houdt en wat hun beleving is. Wat gaat niet zo goed, wat is onduidelijk, waardoor ontstaat onrust en wat kunnen we daar samen aan doen?

De belangrijkste aspecten die uit de bijeenkomsten naar voren komen zijn:

- Het terugkijken op belangrijke gebeurtenissen en hoe cliënten dit hebben beleefd of hoe het anders zou moeten.
- Het zich houden aan (praktische) afspraken; bijvoorbeeld het omgaan met hygiëneafspraken, het opruimen van kleding of materialen et cetera. Cliënten spreken elkaar hierop aan.
- Attenderen op onderling gedrag; hoe gaan we met elkaar om. Een goede onderlinge (werk)sfeer is belangrijk; hoe kunnen dat samen goed houden?
- Het goed informeren van cliënten over zaken die gaan komen en een goede uitleg geven over het hoe en waarom. Zo kunnen zij dingen beter begrijpen en is er minder onrust.

Tweemaandelijks verschijnt er voor alle cliënten en hun ouders/vertegenwoordigers een nieuwsbulletin genaamd 'InfoMail'. Hierin worden tal van zaken beschreven vanuit de locaties. Nieuwtjes, foto's, een terugblik op gebeurtenissen, verjaardagen, ontwikkelingen of nieuwe medewerkers. aan deze nieuwsbrief mogen ook cliënten een bijdrage leveren.



**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.

De inspraakmomenten hebben een belangrijke functie. Goed informeren en uitleg geven is belangrijk voor de cliënten, zeker omdat zaken voor hen moeilijker te bevatten zijn. Dit voorkomt onduidelijkheid en onrust. Samen praten over zaken versterkt het gevoel dat je stem gehoord wordt en dat we samen dingen doen en oplossen. Het is ook een plek waar je veilig je beleving mag uitspreken of met ideeën mag komen.

Cliënten spreken elkaar ook aan op het zich houden aan werkafspraken wanneer dit niet goed gebeurt.

De wijze van de inspraak goed en de frequentie van de bijeenkomsten is voldoende. De aanwezigheid en het notuleren van iemand van de cliëntenraad is een meerwaarde voor de terugkoppeling naar de ouders, het team en de bestuurder.

Het informeren via de tweemaandelijks nieuwsbrief is niet alleen een praktische en leuke manier van informatie verstrekken. Het biedt de cliënten ook een vorm van inbreng op eigen wijze. En men krijgt ook iets mee hoe over wat er op de andere locaties gebeurt.

**Acties**

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

**6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers**

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

De afgelopen jaren zijn wij bewust bezig geweest met de vraag hoe wij de tevredenheid van de cliënten en hun ouders/vertegenwoordigers in kaart kunnen brengen. Hun beleving van onze zorg is immers een belangrijk aspect voor de kwaliteit die wij nastreven.

In eerste instantie maakten wij gebruik van een enquête in de vorm van vragenformulieren met onderwerpen zoals de begeleiding, de activiteiten, inspraak, ontwikkelingsmogelijkheden het vervoer en dergelijke. De mate van tevredenheid kwam daarbij tot uiting in een soort van 'rapportcijfer' (per onderdeel en in totaal) wat een indicatie moest zijn voor de mate van tevredenheid. In de regel 'scoorden' wij daarbij een goede mate van geleverde en ervaren kwaliteit.

Toch liepen wij tegen een aantal zaken; 1) een hoge score nivelleert die gebieden waar de score laag is. Zo zie je bijvoorbeeld bij een totaalscore van 8,5 niet waar individuele deelnemers niet of minder tevreden over zijn. Het is slechts een getal zonder nuances, en maakt individuele ontevredenheid niet goed inzichtelijk. 2) Deelnemers en ouders/vertegenwoordigers werden enquête-moe. Dit was merkbaar aan de lager wordende respons of het langer op zich laten wachten voordat de vragenlijsten terug kwamen. 3) Vragenlijsten kunnen moeilijk zijn voor deelnemers; hoe stel je vragen op een begrijpelijke manier? Hoe verkrijg je de mening van de cliënt zelf? Vaak werden de lijsten (mede) ingevuld door ouders of vertegenwoordigers.

Om die reden hebben wij een aantal zaken geprobeerd bij de afgelopen tevredenheidsmetingen. Middels een door ons opgestelde online-enquête konden de deelnemers/ouders op een website inloggen en de vragen invullen. De beoogde hogere respons werd helaas niet bereikt; het digitale invullen was ogenschijnlijk toch teveel een drempel of werd vergeten.

Vervolgens werden de vragenlijsten in 2022 anders opgesteld en gekoppeld aan de levensgebieden volgens Schalock, zoals ook gebruikt in onze zorgplannen. Op deze wijze konden wij de enquête koppelen aan de jaarlijkse individuele zorgplan-evaluaties. Tijdens dit gesprek met de cliënten en hun ouders werden de vragenlijst samen nagelopen en beantwoord. Daarbij was voldoende ruimte voor toelichting en de tevredenheid op diverse vlakken inzichtelijk te maken.

Als methode werkte dit goed. Omdat er jaarlijks met iedere cliënt een zorgplanbespreking is, werd de enquête/tevredenheidsmeting hierin meegenomen. De respons was daardoor 100%, de eigen mening en beleving van de cliënten kwamen in het gesprek meer tot hun recht, de persoonlijke toelichtingen gaven een beter beeld over de mate van tevredenheid. Voor de tevredenheidsmeting 2022 hebben wij hieruit de conclusie kunnen trekken dat de cliënten en hun ouders/vertegenwoordigers in hoge mate tevreden zijn over de ons geleverde zorg. Aandachtspunten waren veelal van individuele en praktische aard, en dan ook goed op te lossen.

Onze conclusie werd nogmaals bevestigd door de inspectie vanuit het ministerie van WVS. Tijdens de inspectie dag werden er onder andere gesprekken gevoerd met individuelere cliënten en gevraagd naar hun ervaringen en beleving van de boerderij. In het eindrapport werd aangegeven dat de deelnemers zeer tevreden zijn.

#### **Acties**

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

## **6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

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

Uit de enquêtegesprekken in combinatie met de jaarlijkse zorgplan evaluaties bleek dat er een hoge mate van tevredenheid is bij de cliënten en vertegenwoordigers. Dit is echter moeilijk te vertalen in een cijfer of score.

Daarin zit ook de conclusie dat deze wijze van tevredenheidsonderzoek een aantal nadelen heeft. 1) Het is niet anoniem. 2) Het is niet geobjectiveerd (te gevoelig voor subjectieve interpretatie door de vragensteller tijdens het gesprek), en 3) Niet goed vertaald kan worden in scores of een kwaliteitscijfer. En met name deze drie punten worden belangrijk geacht bij een valide onderzoek. Om die reden willen wij in 2023 het tevredenheidsonderzoek weer aanpassen naar een anonieme vragenlijst die uitgedeeld kan worden.

Wel willen wij kijken of de enquête qua onderwerpen en vragen meer geharmoniseerd kan worden met de kernwaarden zoals beschreven in het kwaliteitskader van Landbouw en Zorg.

#### **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.

Onderstaande beschrijving is alleen van toepassing op de locatie Ophovenerhof. De streekboerderij Daniken zelf de (bijna) ongevallen beschrijven.

Indien er sprake is van een Fobo, (fouten, bijna/ongevallen) wordt dit altijd gerapporteerd door de begeleiding middels een Fobo-formulier. Hierop kan wordt aangegeven wat er is gebeurd, wat de oorzaak en gevolgen zijn, welk risico er eventueel is geweest, hoe is gehandeld en wat er gedaan kan worden om het te voorkomen. Bij een incident bij deelnemers wordt altijd contact opgenomen met de ouders/vertegenwoordiger.

De Fobo formulieren worden beheerd door de stafmedewerker/arbo-coördinator; per situatie wordt bekeken of verdere actie nodig is voor preventie of verantwoording. Incidenten worden besproken in de teamvergaderingen zodat alle begeleiders weten wat er is gebeurd, hoe iets voorkomen zou kunnen worden, en om samen alert te blijven.

In het afgelopen jaar zijn er een tiental Fobo's geweest binnen de dagbesteding en de woonvorm;

- in zes situaties was sprake van een lichte verwonding en beperkte medische behandeling. Dit had te maken met het zich stoten of struikelen, met een blauwe plek schaaf- of snijwondje als gevolg. In alle gevallen was er geen structurele oorzaak die verholpen kon/moest worden, maar gewoon een ongelukje of pech tijdens de werkzaamheden. Ook was er geen externe medische hulp nodig; de wondjes konden zelf verzorgd worden. Er zijn diverse EHBO koffers op de locaties en iedere begeleider is opgeleid BHV-er.
- bij de dierenverzorging is in de volière een verwarmingselement voor de koude maanden. Een van de vogels heeft kans gezien aan de stroomkabel te knagen waardoor kabel niet meer goed was afgeschermd. Dit is opgelost door de kabel te vervangen en te verleggen.
- In de woonvorm zijn er twee incidenten geweest betreffende warm water. Bij een keukenboiler was de temperatuur na montage te hoog ingesteld met de kans dat iemand zich zou kunnen bezeren aan heet water; dit is aangepast en wel zodanig kan niet door cliënten gewijzigd kan worden. In een andere situatie heeft een bewoonster een warmwaterkruik gebruikt, gevuld met heet water. Deze kruik was gaan lekken. Er wordt nu geen gebruik meer gemaakt van warmwater kruiken maar van pittenzakken.
- Een van de stagiaires bleek een allergie te hebben voor noten, hetgeen bij de begeleiding niet bekend was. Na het eten van soep ontstond een allergische reactie. Dit is opgelost middels medicatie, gebracht door de ouders. Om dit te voorkomen is het intakeformulier (persoonlijke gegevens) voor nieuwe medewerkers, stagiaires en vrijwilligers aangepast. Er wordt nu ook gevraagd aan te geven of er (medische) bijzonderheden zijn, voor zover van belang dat de werkgever/collega's hiervan op de hoogte zijn.

#### Acties

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

## 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 zijn iets meer Fobo's dan in voorgaande jaren. Dit komt doordat medewerkers in het afgelopen jaar nadrukkelijk is gevraagd een Fobo formulier in te vullen wanneer zich iets voordoet. Het is niet alleen bedoeld voor incidenten van meer ernstige aard, maar ook om inzicht te krijgen in de ogenschijnlijk kleine voorvallen. Die kunnen op zich onschuldig lijken, maar verdienen mogelijk toch preventief aandacht.

De gemelde incidenten waren (gelukkig) niet van ernstige aard en er was niet echt sprake van nalatigheid of grove fouten. Medewerkers hebben adequaat gereageerd, en er heeft overleg plaatsgevonden binnen het team en met de ouders, waar van toepassing.

De Fobo's zijn van individuele aard en van toepassing op diverse cliënten of medewerkers. Het is niet zo dat er bij een enkeling meerdere Fobo's zijn gemeld.

Naar aanleiding van een allergische reactie bij een stagiair is het intakeformulier aangepast om herhaling te voorkomen.

### 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.

#### RIE zorgboerderijen Stigas uitvoeren en extern laten toetsen; verantwoorden in jaarverslag.

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	08-11-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	05-12-2022 (Afgerond)
<b>Toelichting:</b>	Het verslag van Stigas is nog niet ontvangen. Na telefonisch contact werd aangegeven dat dit z.s.m. zou worden verstuurd. Mondeling is aangegeven dat er geen grote aandachtspunten zijn op beide locaties. Plan van Aanpak is wel opgesteld; de aandachtspunten hierin staan als actiepoint genoteerd.

#### Oefening calamiteitenplan

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	15-09-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	08-09-2022 (Afgerond)

#### Uitvoeren tevredenheidsonderzoek cliënten in 2022

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-06-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	30-12-2022 (Afgerond)

#### Evaluatie van het woonproject 'Tiny houses', en de begeleiding hierbij.

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-11-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	17-10-2022 (Afgerond)

#### Actualisatie BHV

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	03-05-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	15-03-2022 (Afgerond)

#### Jaarlijks controleren blusapparatuur, nooduitgangen etc. door gespecialiseerd bedrijf

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	15-06-2022
<b>Actie afgerond op:</b>	25-10-2022 (Afgerond)

**Jaarlijkse controle van de speeltoestellen door de leverancier (wekelijks visueel door de dierenverzorgers).**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2022  
**Actie afgerond op:** 19-12-2022 (Afgerond)

**Implementatie digitaal cliëntsysteem CareFriend ter vervanging van Qurentis.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2022  
**Actie afgerond op:** 20-12-2022 (Afgerond)

**Controle en aanvullen EHBO-trommels per kwartaal.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2022  
**Actie afgerond op:** 20-12-2022 (Afgerond)

**Verder uitwerken PvA betreffende de arbo RI&E, met name gericht op visie en beleid m.b.t. een aantal arbo thema's.**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2022  
**Actie afgerond op:** 24-11-2022 (Afgerond)

**Controle van de BMI (brandmeldinstallatie) maandelijks.**

**Geplande uitvoerdatum:** 20-01-2022  
**Actie afgerond op:** 15-12-2022 (Afgerond)

**Evaluatie gesprekken met alle deelnemers gedurende het jaar. In het jaarverslag wordt verantwoord of dit is gebeurd, en of er vanuit de evaluaties bijzonderheden zijn op organisatieniveau die vermeld dienen te worden in het jaarverslag.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-01-2022  
**Actie afgerond op:** 31-12-2022 (Afgerond)

**Het verder ontwikkelen van een beschreven visie op rouwbegeleiding en seksualiteit.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-01-2022  
**Actie afgerond op:** 06-12-2022 (Afgerond)

**Maandelijks, eerste dinsdag van de maand, inspraakmoment voor de deelnemers middels een deelnemersvergadering. Deze worden genotuleerd.**

**Geplande uitvoerdatum:** 04-01-2022  
**Actie afgerond op:** 31-12-2022 (Afgerond)

**Audit Begeleiding en Wonen in combinatie met audit op Streekboerderij Daniken. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank) **

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022  
**Actie afgerond op:** 22-11-2022 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2022  
**Actie afgerond op:** 09-11-2022 (Afgerond)

**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 07-11-2022, 09:30 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:** 07-11-2022  
**Actie afgerond op:** 07-11-2022 (Afgerond)

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 07-03-2022  
**Actie afgerond op:** 02-03-2022 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022  
**Actie afgerond op:** 14-02-2022 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2022  
**Actie afgerond op:** 14-02-2022 (Afgerond)

## Acties

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

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

**Alle medewerkers gaan in 2023 een online cursus volgen bij VGN-academie gericht op het ECD/rapporteren.**

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



**Maandlijks, eerste dinsdag van de maand, inspraakmoment voor de deelnemers middels een deelnemersvergadering. Deze worden genotuleerd.**

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

**Jaarlijkse controle van de speeltoestellen door de leverancier (wekelijks visueel door de dierenverzorgers).**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-02-2023

**Evaluatie gesprekken met alle deelnemers gedurende het jaar. In het jaarverslag wordt verantwoord of dit is gebeurd, en of er vanuit de evaluaties bijzonderheden zijn op organisatieniveau die vermeld dienen te worden in het jaarverslag.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023

**Controle en aanvullen EHBO-trommels per kwartaal.**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023

**Controle van de BMI (brandmeldinstallatie) maandelijks.**

**Geplande uitvoerdatum:** 09-02-2023

**Uitvoeren tevredenheidsonderzoek cliënten in 2022**

**Geplande uitvoerdatum:** 09-02-2023

**Functioneringsgesprekken beroepskrachten**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2023

**Actualisatie BHV**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-03-2023

**Plan van Aanpak STIGAS; verwerken van de aandachtspunten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-03-2023

**Het toegankelijk maken van het individueel digitaal dossier in Carefriend voor cliënten/ouders m.b.t. zorgplan, evaluaties en dagrapportage**

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

**Jaarlijks controleren blusapparatuur, nooduitgangen etc. door gespecialiseerd bedrijf**

Geplande uitvoerdatum: 11-04-2023

**Oefening calamiteitenplan**

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2023

**Onderzoeken of ZIN mogelijk is; overleg met de zorgverzekeraar CZ**

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2023

**Opstellen nieuw tevredenheidsonderzoek en deze uitvoeren**

Geplande uitvoerdatum: 18-05-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025

**Functioneringsgesprekken beroepskrachten**

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

**Carefriend; toevoegen van Intakeformulier en rapporteren op doelen van het zorgplan. Verantwoord in jaarverslag.**

Geplande uitvoerdatum: 08-11-2022

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

**Nieuw VOG Bert aanvragen. In jaarverslag verantwoorden dat deze binnen is.**

Geplande uitvoerdatum: 08-11-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

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

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

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

**Geplande uitvoerdatum:** 08-06-2023

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-06-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

#### Acties

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

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

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

De lijst met actiepunten is enerzijds een praktisch middel; een plan/agenda om diverse zaken gedurende het jaar onder de aandacht te houden en aan te werken. Vaak zijn er praktische zaken en/of terugkerende zaken die bijdragen aan de veiligheid en kwaliteit van de zorg. Denk bijvoorbeeld aan zaken rondom brandpreventie, calamiteitenplan oefening, tevredenheidsonderzoek of inspraakmomenten.

Anderzijds draagt het ook bij aan het proces van denken/werken aan verbetering. De cliënten en hun zorgvragen zijn niet statisch, de maatschappelijke omgeving is voortdurend in beweging etc. Dat maakt dat de organisatie en de dagelijkse zorg mee moeten gaan in ontwikkelingen. Het zoeken naar oplossingen binnen en verbetering van de zorg is een voortdurend proces van plannen, doen, evalueren en bijstellen. Binnen de actielijst zijn voorbeelden hiervan de verdere ontwikkeling van de zorgplannen, het proces naar de realisatie van de Tiny houses als woonvorm en de geplande evaluatie. De actielijst is in deze ontwikkelingsprocessen intern een praktisch hulpmiddel en geeft externen inzicht waaraan wordt gewerkt.

Een deel van de actiepunten liggen op organisatorisch overstijgend niveau; de verantwoordelijkheid en de praktische uitvoering ligt in dat geval bij de bestuurder en/of de stafmedewerker/ en/of de locatie-coördinatoren. Bijvoorbeeld de RI&E, de functioneringsgesprekken, beleidszaken en dergelijke. Maar ook de begeleiders worden betrokken bij de actielijst en het kwaliteitsdenken. Zo is er binnen het team een taakverdeling, bijvoorbeeld het testen van de BMI, het oefenen van het calamiteitenplan, het onderhoud van de EHBO kisten.

Een deel van de actiepunten op de lijst zijn afgelopen jaar definitief afgerond. Andere zijn jaarlijks terugkerend, of nieuw toegevoegd.

#### 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 jaren zijn niet gewijzigd ten opzichte van het vorige jaarverslag. Wel is één thema toegevoegd.

- Behoud van een zelfstandige en kleinschalige organisatie met kleinschalige zorg.
- Het behouden van een goede kwaliteit en continuïteit van zorg en deze ook leveren.
- Het nastreven van voldoende flexibiliteit binnen de organisatie om adequaat in te kunnen spelen op veranderingen. Met name waar zorgvragen van cliënten veranderen, of waar externe kaders wijzigen (denk aan wet- en regelgeving).
- In navolging van het vorige punt willen wij ons bewust blijven of de inhoud van de geboden activiteiten nog voor alle deelnemers voldoende mogelijkheden biedt, of dat activiteiten aangepast dienen te worden. Mogelijk dat de deelnemers vanwege de leeftijd, of de mogelijkheden/beperkingen andere verwachtingen hebben.
- We willen aandacht houden voor een milieuvriendelijke en duurzame werkomgeving.
- Het voldoen aan de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen; een proces voor de komende jaren.
- De WTZa is een thema waarbij de komende jaren nog diverse aspecten uitgewerkt dienen te worden.
- Jaarlijks toetsen van het Toezichtsplan van de Raad van Toezicht.

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor het komende jaar zijn er de volgende doelstellingen:

- met zorgverzekeraar CZ onderzoeken welke mogelijkheden en voor de Ophovenerhof zijn om zorg in nature te kunnen leveren.
- het tevredenheidsonderzoek van de cliënten anders vorm geven; terug naar de traditionele vragenlijst. Onderzoeken of de kernwaarden zoals beschreven in het kwaliteitskader van Landbouw en Zorg hierin een basis kunnen vormen.
- verder deelnemen aan samenwerkingsverbanden en werkgroepen voor intervisie, intercollegiale audit, innovatie en kennisdeling.

#### 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.

- overleg met de zorgverzekeraar plannen inzake de zorg in natura (toegevoegd actiepunt)
- uitwerken en uitvoeren tevredenheidsonderzoek (toegevoegd actiepunt)
- deelname aan de werkgroep Innovatie van CLZ
- deelname aan de intervisiegroep CLZ
- collegiale intervisie zorgboerderij Daalhoeve
- alle medewerkers laten deelnemen aan cursussen VGN academie (toegevoegd actiepunt)

#### Acties

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

## Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.