

# Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

## 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
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	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
6 Terugkoppeling van deelnemers	18
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	18
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	19
6.3 Inspraakmomenten	19
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	20
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	21

7 Meldingen en incidenten	22
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
7.2 Medicatie	23
7.3 Agressie	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	24
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	24
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	25
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	28
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	30
9 Doelstellingen	31
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	31
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	31
9.3 Plan van aanpak	32
Overzicht van bijlagen	33

# 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?

Onderwerp nog nader uit te werken.

### 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
- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

### 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

Waar Covid-19 in de jaren 2020/2020 voor veel onrust heeft gezorgd, en 2022 in het teken stond van herstel en 'terug naar normaal', kan 2023 kortgezegd worden omschreven als een redelijk rustig jaar binnen de stichting. We hebben afgelopen jaar de zorg kunnen aanbieden zoals bedoeld, met een volledige bezetting van deelnemers/bewoners binnen de activiteiten en de woonvorm. Deze rust gaf ook ruimte om bepaalde zaken meer aandacht te geven. Bijvoorbeeld verdere samenwerking en uitwisseling met andere collega-organisaties, verbetering van het tevredenheidsonderzoek, verfijning van het zorgplan in het digitale systeem Carefriend et cetera.

#### Bestuurlijk

Dhr. M. de Loo is afgetreden als voorzitter van de Raad van Toezicht in verband met het verstrijken van de maximale termijn. Mw. A. Verblakt heeft hem opgevolgd als voorzitter. Zij heeft daarbij als speciaal aandachtsgebied zorg-innovatie. Naast de zittende leden dhr. S. Cox (aandachtsgebied HRM), mw. M. Roumans (aandachtsgebied zorginhoud) en dhr. P. Thewissen (aandachtsgebied financiën) zal dhr. H. Boesten vanaf 2024 als nieuw lid toetreden met als aandachtsgebied duurzaamheid en duurzame zorg.

Binnen de cliëntenraad waren gedurende 2022 al diverse wisselingen. Vanwege het animo onder de ouders/vertegenwoordigers is er een nieuwe cliëntenraad gevormd die zich in 2023 actief heeft beziggehouden met de diverse aspecten binnen de organisatie. Bijvoorbeeld het meekijken naar de actualisering van protocollen en de informatieverstrekking naar ouders.

#### Directe zorg

##### 1) dagbesteding locatie Ophovenerhof

In de loop van 2023 zijn er tien deelnemers weggegaan om diverse redenen, en drie nieuwe deelnemers bijgekomen (zie 4.1 voor een meer uitgebreide toelichting). Toch is de geleverde zorg, vertaald in dagdelen, met ongeveer 7% toegenomen. Dit komt doordat een aantal deelnemers uitbreiding hebben gekregen qua dagbesteding. We merken dat er voldoende interesse bestaat voor deelname aan onze dagbesteding. Dat is onder andere merkbaar doordat er regelmatig nieuwe cliënten komen kennismaken en gebruik maken van een proefperiode, met name schoolverlaters.

Het aanbod van de activiteiten is zeer divers. Buiten-activiteiten zijn gericht op het werken in de tuin en fruitpluk, de kinderboerderij, het verzorgen van de dieren en het (groen)onderhoud. Binnen-activiteiten zijn met name de winkel, de bakkerij, productverwerking (inmaak, voedselproductie), huishouden en terrasbediening. Dit biedt deelnemers een grote keuze aan activiteiten, afgestemd op hun wensen, behoeften en mogelijkheden. Er zijn ook deelnemers die behoefte hebben aan minder fysiek inspannende of productiegerichte werkzaamheden. Bijvoorbeeld vanwege een hogere leeftijd of beperkingen. Voor hen is 'arbeid' als zodanig minder van belang, maar juist

meer het 'samen zijn', de beleving of ontspanning. De afgelopen jaren hebben wij het activiteitenprogramma uitgebreid met meer (re)creatieve, speelse en ontspannende activiteiten. Hierbij maken wij onder andere gebruik van het naastgelegen gebouw van de lokale scoutinggroep waar een goede samenwerking mee bestaat.

Naast de dagelijkse dagbesteding waren er ook weer bijzondere grote activiteiten voor alle betrokkenen van de stichting en omwonenden/geïnteresseerden, zoals de Open dag, een plantjesmarkt, een zomerfeest en een Kerstmarkt. Uiteraard werden ook carnaval en Kerstmis gevierd op de boerderij.

## **2) Woonbegeleiding locatie Ophovenerhof**

Binnen de woonbegeleiding hebben zich geen wijzigingen voorgedaan met betrekking tot de bewoners. Ieder woont naar tevredenheid binnen de eigen woonvorm. Er bestaat wel veel interesse van buitenaf voor het begeleid wonen (met name voor de Tiny houses), waardoor er een wachtlijst is. Afgelopen jaar heeft het team van de woonbegeleiding extra aandacht besteed aan het teamproces, de onderlinge taakverdeling en een betere verdeling van de werkdruk. Hiervoor hebben een aantal teambuildingsmomenten plaatsgevonden en is de vergaderfrequentie gewijzigd van één naar twee maal per maand.

Ook is er veel aandacht geweest voor een goede communicatie met de ouders van de bewoners. Om die reden zijn er regelmatig informatieve en/of gezellige contactmomenten samen met de ouders gehouden. Dit onderlinge contact wordt door ouders erg op prijs gesteld.

Voor de bewoners werden door het jaar heen speciale activiteiten georganiseerd zoals een gezamenlijke vakantie, een disco-avond, een Sinterklaasavond en diverse uitstapjes.

## **3) Dagbesteding locatie Daniken**

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

## **Medewerkers**

In de loop van 2023 zijn er drie medewerkers uit dienst gegaan; twee vanwege (vervroegd) pensioen en een medewerker vanwege een vaste aanstelling elders. Ter vervanging zijn drie nieuwe collega's aangenomen. Zodoende bleef het aantal medewerkers (35) gelijk. Gerekend in Fte zijn we het jaar begonnen met 22,6 en geëindigd met 22,4. Hiervoor is bewust gekozen om de gestegen loonkosten te ondervangen (loonstijgingen conform de CAO die niet geheel gedekt worden door de inkomsten/budgetten).

Door de wijzigingen binnen het team is er ook sprake van enige 'verjonging' van het team; een lager leeftijdsgemiddelde. Hoewel het ons nog lukt om vacatures in te vullen, wordt dit wel merkbaar moeilijker. Met name het invullen van tijdelijke vacatures of bij een kleinere contractomvang.

De stichting is een populaire stageplek voor studenten van diverse opleidingen. In 2023 zijn er in totaal 15 stagiaires geweest (korte en langere stageperiodes) van zowel MBO als HBO opleidingen. De meeste stagiaires zijn afkomstig van een sociaal-agogische/pedagogische opleiding, maar ook van de opleiding tot dierenverzorger.

Daarnaast zijn er regelmatig nieuwe vrijwilligers en mensen in een beroepsmatig re-integratietraject die meehelpen op de boerderij. Waar vrijwilligers normaal gesproken mensen zijn die na hun pensioen nog actief willen zijn, is ook hier een 'verjonging' in leeftijd te merken. Vrijwilligers die naast een parttime baan iets erbij willen doen, of zich beroepsmatig her-oriënteren.

## **Locatie**

Eind 2023 is een begin gemaakt met het moderniseren van één van de kantines. In deze ruimte staat de activiteit huishouden centraal en wordt van daaruit ook het terras bedient. Omdat het interieur nogal was verouderd, bestond de behoefte aan een algehele opfrisbeurt, een nieuwe keuken en inrichting. Dit komt ten goede aan de werkzaamheden van de huishoudactiviteit en kan er meer efficiënt gewerkt worden.

Ook hebben we voor de veiligheid van de bewoners extra bewakingscamera's laten plaatsen bij de Tiny Houses op het buitenterrein.

## **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.

### Zorgaanbod

Het zorgaanbod op de boerderij is in de basis gelijk gebleven. Wel blijven we binnen de activiteiten wat extra aandacht geven aan de mogelijkheden en beperkingen van de deelnemers. Enerzijds vanwege minder fysieke mogelijkheden bij een aantal deelnemers (ouder worden, meer fysieke beperkingen en dergelijke). Maar ook deelnemers die andere wensen hebben binnen de dagbesteding; minder gericht op arbeidsmatig werk maar meer op beleving, gezelligheid met anderen, (re-)creatief bezig zijn. Of jonge schoolverlaters die de eerste jaren moeten wennen aan arbeid, werkstructuur, omgaan met werktuigen et cetera. Deze zaken staan regelmatig op de agenda binnen de teamvergaderingen en de individuele activiteiten. Het is belangrijk te blijven volgen of de activiteiten aan blijven sluiten bij de zorgvragen en -wensen.

### Aanpassingen gebouwen

In het afgelopen jaar hebben er geen uitbreidingen of verbouwingen plaatsgevonden. Zoals in voorgaande al aangegeven een modernisering van één van de ruimtes met een vernieuwing van de keuken en apparatuur. Naast het normale onderhoud van de locatie zijn er vooralsnog geen veranderingen in de planning. Met als doel een zo volledig mogelijke bewaking en veiligheid is het aantal BMI-melders (brandmeldinstallatie) uitgebreid en is er nu een rechtstreekse doormelding naar de meldkamer van de brandweer. Daarnaast is het aantal bewakingscamera's uitgebreid, nu met name bij de Tiny houses.

### Financiering

De financiering van de zorg is nog hetzelfde gebleven. In een aantal individuele situaties zijn er bij deelnemers/bewoners wijzigingen geweest, zoals een overstap van WMO naar WLZ of een aanvraag voor herindicatie. Op financieel vlak kan nog worden opgemerkt dat de salariskosten van medewerkers met zo'n 10% stijgen (conform de CAO-gehandicaptenzorg) gedurende 2023 en 2024. We gaan er van uit dat de budgetten (inkomsten) hiermee geen gelijke tred houden, hetgeen de komende jaren een aandachtspunt in de begroting zal zijn. Zorginstellingen waarvan wij cliënten in onder-aanneming dagbesteding bieden, hebben reeds aangegeven dat de vergoedingen in 2024 niet of slechts gedeeltelijk geïndexeerd zullen worden.

### Audit

De Coöperatie Limburgse Zorgboeren heeft in het voorjaar een audit gehouden waarbij het accent lag bij de zorgplannen. Hierbij werd gekeken naar de wijze van omgaan met de zorgplannen, het digitale dossier, de evaluaties et cetera. Deze audit is positief verlopen, wat ons de bevestiging heeft gegeven dat we hiermee op de goede wijze vorm aan geven.

### RI&E

De Risico Inventarisatie & Evaluatie werd eind 2022 uitgevoerd door STIGAS. In algemene zin waren de bevindingen in deze goed te noemen. Toch waren er een aantal kleine aandachtspunten die voor verbetering vatbaar waren. Deze waren opgenomen als actiepoint in 2023, en zijn ook verwerkt gedurende het jaar.

### Samenwerking

- Vanuit het ministerie van WVS en Vilans is er een project 'Begeleiding a la carte'. Dit project is gericht op vernieuwingen in de zorg die bijdragen aan het 'volwaardig meedoen in de samenleving'. De stichting Ophovenerhof neemt hieraan deel op basis van (het delen van) de ervaringen bij het opzetten van de Tiny houses en het thema duurzaam wonen.

- In 2022 werd op initiatief van CLZ een begin gemaakt met intervisie voor bestuurders en eigenaren van zorgboerderij. Deze bijeenkomsten vinden nog steeds plaats. Daarnaast is er eind 2023 ook een intervisiegroep gestart op medewerkersniveau waar ook een van onze medewerkers aan deel neemt. Het doel is ervaringen binnen de dagelijkse zorg en begeleiding te delen en van elkaars inzichten/werkwijzen te leren. Het is de bedoeling dat er ook een terugkoppeling komt naar het team.

- De stichting Ophovenerhof is binnen de Vereniging Gehandicaptenzorg lid geworden van de zogenaamde 'Kleine leden'. Doel hiervan is om kleinere zorginstellingen een stem te geven naast de grote leden van de VGN. En om aandacht te geven aan specifieke items waar juist de kleine organisaties tegen aan lopen.
- Met de zorgboerderij de Daalhoeve in Maastricht bestond sinds vorig jaar op eigen initiatief al een samenwerking/intervisie. In het afgelopen jaar hebben we dit uitgebreid met de zorgboerderij Puther Hôfke in Puth. Doel is verkenning van ieders werkwijze en uitwisseling van ervaringen. Zowel in de dagelijkse praktijk van dagbesteding en woonbegeleiding, als op het vlak van kwaliteit.
- In 2022 heeft er een werkbezoek plaatsgevonden vanuit de Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogiek 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. Deze samenwerking heeft in 2023 verder vorm gekregen en geleid tot studieprojecten van studenten, onder andere op de Ophovenerhof.
- Het project 'Careless running' is opnieuw opgestart dankzij een nieuwe subsidie. Ouders van een kind met een beperking hebben hierbij de mogelijkheid om op sportieve wijze met elkaar in contact te komen.
- Er is samenwerking met de naastgelegen scoutinggroep en een basisschool van stichting Kindante; wij organiseren samen educatieve projecten voor onze deelnemers en de kinderen van de basisschool.

#### 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.

Samenvattend kan gezegd worden dat 2023 relatief een rustig jaar is geweest op de boerderij. Hierdoor was er ook meer ruimte voor verdieping in de processen en werkwijzen, de teams en de samenwerking met anderen. De audit van CLZ hebben we als positief ervaren; je kunt zelf het idee hebben op een juiste wijze bezig te zijn (in dit geval met de zorgplannen), maar wanneer dit door externen positief wordt getoetst, is dat een belangrijke bevestiging en stimulans.

Ook de uitbreiding van de samenwerking en intervisies ervaren wij als een verrijking van onze dagelijkse praktijk. Het kunnen vergelijken met anderen en intercollegiale uitwisseling levert een bijdrage aan onze werkzaamheden.

Wij kijken dan ook positief terug op het afgelopen jaar, de geleverde zorg en de kwaliteit daarvan.

#### 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 overwegend 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 2023 gestart met 62 unieke deelnemers in de dagbesteding, waarbij gedurende januari voor 1533 dagdelen zorg werd gerealiseerd. Gedurende het jaar zijn er 10 deelnemers gestopt. De redenen van vertrek waren drieledig; een meer passende dagbesteding op een andere plek, een tekort aan budget waardoor een aantal deelnemers minder of niet meer konden komen, en het verhuizen naar een andere gemeente (en aldaar dagbesteding ontvangen).

Daarnaast zijn er 3 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. Behalve de nieuwkomers zijn er ook een aantal deelnemers die al bij ons waren maar qua dagdelen uitbreiding hebben gekregen. De nieuwe deelnemers zijn relatief jong en komen net van school. Hierdoor is, net als in 2022, sprake van enige verjonging qua gemiddelde leeftijd onder de deelnemers.

Einde 2023 waren er dan ook 55 unieke deelnemers binnen de dagbesteding, en werden er in december 1002 dagdelen zorg geleverd (december is minder dan januari in verband met de feestdagen en verlofopname deelnemers).

Het gemiddelde aantal dagdelen over het gehele jaar is met ongeveer 7% gestegen ten opzichte van 2022. Dit komt omdat met minder unieke deelnemers meer dagdelen zorg is geleverd.

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 meer zelfstandig kunnen wonen. Bij de bewoners zijn er afgelopen jaar geen mutaties geweest.

Er is geen sprake geweest van (externe) ambulante begeleiding.

### 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.

Terugkijkend op het afgelopen jaar kan worden gesteld dat wij een goede bezetting van deelnemers hebben. Er is niet direct sprake van een wachtlijst bij de dagbesteding, en er is enige mate van doorstroom. Het is niet erg dat er ook deelnemers weg gaan; dit ligt niet aan de kwaliteit van onze zorg of uit onvrede bij de betreffende deelnemers. Soms heeft men bij ons een oriënterende periode gehad en blijkt een andere dagbesteding elders meer passend. Ook dat is onze functie, mensen laten ontdekken of onze (aard van) dagbesteding aansluit op hun wensen.

Wij bieden een breed en divers aanbod van activiteiten. Hierdoor zijn er veel mogelijkheden voor de individuele wensen en behoeften van de deelnemers. Zij kunnen zelf aangeven binnen welke activiteiten zij willen werken en/of zich willen ontwikkelen. Er wordt voldoende rekening gehouden met afwisseling; een zomer en winterprogramma, buiten of binnen werken. Veel of weinig contacten met externe bezoekers (winkel of terras), een rustig of juist meer levendige werkomgeving et cetera. De activiteiten worden voortdurend aangepast aan de mogelijkheden en behoeften van de deelnemers.

Hierdoor spreekt het werken op de boerderij veel mensen aan, zowel bij de bestaande deelnemers als ook bij nieuwkomers. In de afgelopen twee jaar is enige verjonging van deelnemers qua leeftijd merkbaar. Jonge deelnemers die net van school komen oriënteren zich op dagbesteding; "wat past bij mij, waar voel ik mij prettig, waar kan ik mij ontwikkelen". Zij moeten vaak wennen aan een arbeidsmatige omgeving, de werkzaamheden binnen activiteiten en de nieuwe dag structuur. Hiervoor hoeven onze activiteiten niet aangepast te worden, maar geven wij wel extra aandacht aan het inwerken en het aanleren van zaken. Na een bepaalde periode blijkt dan of zij bij ons in de dagbesteding willen blijven en uitbreiden in dagdelen, of elders willen werken (meestal gaan zij naast 2/3 dagdelen Ophovenerhof ook nog ter oriëntatie naar andere vormen van dagbesteding).

Binnen de kleinschalige woonvormen is er geen wisseling geweest, dit is een stabiele factor. De bewoners zijn tevreden met hun woonplek waarbij rekening is gehouden met de individuele wensen. De ene bewoners heeft veel behoefte aan sociale contacten en activiteiten, de ander is juist meer op zichzelf. Doordat er verschillende kleine woongroepen zijn kan ook hier goed rekening worden gehouden met individuele verschillen en wensen. Bij de woonvorm bestaat wel een wachtlijst met mensen die op termijn graag gebruik willen maken van de woonbegeleiding.

### 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 beschrijving die hieronder wordt gegeven van de medewerkers (de beroepskrachten) is van toepassing op de beide locaties, zowel de Ophovenerhof (dagbesteding en wonen) als de streekboerderij Daniken (dagbesteding). De reden hiervoor is dat alle zaken rondom personeel centraal worden geregeld. Waar in de tekst 'medewerker' staat, worden zowel mannelijke als vrouwelijke medewerkers bedoeld.

### Beginsituatie

Op 1 januari 2023 bestond het team van beroepskrachten uit 35 medewerkers waarvan 29 personen met een vast dienstverband en 6 personen met een tijdelijk dienstverband. Hiervan waren 17 medewerkers werkzaam binnen de locatie Ophovenerhof dagbesteding en overhead, 12 medewerkers binnen de woonbegeleiding locatie Ophovenerhof en 6 medewerkers binnen de de streekboerderij Daniken dagbesteding. In totaal bedroeg de omvang van alle dienstverbanden 22,6 Fte waarvan 4,2 Fte overhead (bestuurder, staf, coördinatie, administratie, vervoer en schoonmaakwerkzaamheden).

### Beschrijving personeel

De meeste medewerkers zijn werkzaam in de functie van begeleider (achtergrond MBO-4/HBO niveau), en een aantal in de functie van assistent begeleider (MBO-3). Zij hebben allen een afgeronde opleiding op minimaal MBO-3 niveau, in de regel op sociaal-agogisch vlak of vergelijkbaar. Daarnaast zijn er een bestuurder, 3 coördinatoren, een stafmedewerker, een administratieve medewerker, een huishoudelijk medewerker en twee chauffeurs in dienst. De drie coördinatoren zorgen voor de aansturing binnen de teams dagbesteding en wonen met betrekking tot de dagdagelijkse zorg en begeleiding, de activiteiten en organisatorische aspecten. Ook werken zij deels mee binnen de directe zorgverlening en/of activiteiten.

Voor de ondersteuning bij specifieke zorgvragen kunnen we een beroep doen op een gedragskundige. Deze is gedetacheerd vanuit een grotere collega-organisatie voor een aantal uren per maand. Daarnaast kunnen we indien gewenst een beroep doen op het zogenaamde Bedrijfs Ondersteunings Team.

Een aantal medewerkers binnen de begeleiding hebben ook een meer specifieke beroepsopleiding gevolgd. Zoals bijvoorbeeld een opleiding voor dierenverzorging, beheerder kinderboerderij of tuinder/kwekerij.

### **Personele mutaties**

Gedurende het jaar zijn drie medewerkers gestopt; twee vanwege (vervroegd) pensioen, en een tijdelijke medewerker die elders een vaste aanstelling heeft gekregen. Daarvoor zijn drie nieuwe collega's aangenomen die allen al enige jaren ervaring hebben binnen de zorg voor mensen met een beperking. Twee voormalige stagiaires, ondertussen afgestudeerd, vullen het team aan als invalskracht bij verzuim en vakantieperiodes. Zodoende waren er op 31 december, in aantal, evenveel medewerkers als in januari. Het aantal Fte is iets afgenomen; van 22,6 in januari naar 22,4 in december, omdat niet alle uren van de 'medewerkers uit dienst' volledig zijn her-ingezet. Dit heeft te maken met het ondervangen van de loonstijgingen conform de CAO.

Door de wisselingen binnen het team is er sprake van enige 'verjonging'; de gemiddelde leeftijd is gedaald.

Ook in 2023 zijn er een tweetal WEP (werkervaringsplek) plaatsingen geweest. Dit waren medewerkers van andere organisaties die vanwege langdurig verzuim in een zogenaamd 'spoor-2' traject zitten. Door bemiddeling van een re-integratiebureau wordt er dan een periode afgesproken waarbij deze medewerkers zich kunnen oriënteren op nieuwe werkmogelijkheden en het opbouwen van het eigen herstel/werkkracht.

### **Verzuim**

Het verzuimpercentage bedroeg 4,8 Fte. Dit is een lichte stijging van 0,25 Fte ten opzichte van 2022 (4,55). Hiervoor zijn geen concrete redenen aan te geven.

### **Functioneringsgesprekken**

Zoals ieder jaar wordt met ieder medewerker een functioneringsgesprek gehouden. Ook in 2023 is dit gerealiseerd. In het algemeen zijn de medewerkers erg tevreden over hun werkzaamheden binnen de organisatie. Er is verder gewerkt aan de aandachtspunten die voort kwamen uit de functioneringsgesprekken van 2022. Dat was de behoefte aan meer vastigheid binnen de roosters/activiteiten. Medewerkers zijn erg flexibel inzetbaar en kunnen elkaars activiteiten waar nodig overnemen. Anderzijds is er ook behoefte aan verdieping in eigen, meer vaste, activiteiten. Door de komst van drie nieuwe collega's hebben we wijzigingen in het rooster en de planning van de medewerkers aangebracht zodat er wat meer rust is ontstaan. Een tweede aandachtspunt was bij enkele medewerkers de behoefte aan wat meer verantwoordelijkheid, functiegroei/promotie en persoonlijke ontwikkeling. Dit is wat moeilijk te realiseren in een kleine en platte organisatie. Op individueel niveau is dit met betreffende medewerkers besproken en waar mogelijk vorm gegeven. Bijvoorbeeld door extra uitdagende taken, verantwoordelijkheden en/of cursussen.

Binnen de woonbegeleiding kwam vanuit de functioneringsgesprekken naar voren dat er binnen het team behoefte bestond aan een andere taakverdeling. Doel was een betere verdeling van de werkdruk en afstemming werk-privé. Hiervoor hebben een aantal teambuildingsbijeenkomsten plaatsgevonden is er meer aandacht gekomen voor het team proces. Dit heeft ook geleid tot het uitbreiden van de teamvergaderingen van één naar tweemaal per maand.

### **Werving personeel**

De drie vacatures gedurende het jaar konden gelukkig op goede wijze worden ingevuld; één vacature intern en twee nieuwe medewerkers van buitenaf. Net als voorgaand jaar valt op dat er minder respons is op vacatures, zowel bij de Ophovenerhof als bij andere collega instellingen. Sollicitanten kunnen kiezen uit tal van vacatures. Zeker voor tijdelijke dienstverbanden (bijvoorbeeld vervanging gedurende zwangerschap of langdurig verzuim) zijn moeilijk kandidaten te vinden.

Met betrekking tot de arbeidstevredenheid, zijn er een aantal factoren die wellicht in ons voordeel werken. Er heerst een goede onderlinge werksfeer, wij zijn een platte organisatie met korte communicatielijnen en directe betrokkenheid. Daarnaast hebben de medewerkers veel invloed op de eigen werkzaamheden en de activiteiten. Dit speelt zeker mee in het behoud van onze medewerkers, maar is ook merkbaar bij de werving van nieuwe collega's ('mond op mond' reclame; de ervaringen spreken zich rond).

### **Aandachtspunt**

Een belangrijk personeel aandachtspunt zijn de loonkosten. Enerzijds is het goed dat de lonen conform de CAO stapsgewijs zijn gestegen en dat nog gaan doen in 2024. Zo wordt de merkbare inflatie voor medewerkers enigszins ondervangen, en moeten we goede arbeidsvoorwaarden blijven bieden voor behoud van personeel. Tegelijkertijd houden de inkomsten hiermee geen gelijke tred. Dit is een aandachtspunt dat we de komende jaren blijven volgen.

#### Acties

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

## 4.4 Stagiairs

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

Binnen de organisatie worden alle stages centraal geregeld. Vandaar dat onderstaande betrekking heeft op beide locaties.

Om stageplekken aan te kunnen bieden is de stichting Ophovenerhof een erkend leerbedrijf bij de SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleidingen). Daardoor is de stichting gehouden aan diverse voorwaarden om de erkenning als leerbedrijf te mogen voeren. Zo worden er eisen gesteld aan de stagebegeleiders op de werkplek (minimaal hetzelfde opleidingsniveau en een cursus stagebegeleiding gevolgd), de inhoud en de frequentie van de stagebegeleiding, de leermogelijkheden et 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. Daarbij wordt onder andere gekeken of nog aan de gestelde eisen wordt voldaan, en of er eventuele aanpassing nodig zijn voor specifieke studierichtingen. Ook hebben wij regelmatig rechtstreeks contact met de stagecoördinatoren van de diverse opleidingen in de regio (midden- en zuid Limburg). Hierbij wordt samen gekeken naar de stagemogelijkheden voor het studiejaar, het aantal leerplekken voor de diverse opleidingen, en de afstemming opleiding-werkveld. De contacten met het SBB en de opleidingen verlopen naar tevredenheid en is er sprake van een goede samenwerking.

De leerlingen komen van diverse MBO en HBO opleidingen in de regio. De belangrijkste zijn ROC Vistacollege en ROC Gilde-opleidingen (Maatschappelijke zorg en gehandicaptenzorg), ROC YUverta (dierenverzorging/groenvoorziening), Fontys HBO - pedagogiek en de Hogeschool Zuyd Social Work.

De stafmedewerker regelt vanuit de organisatie de stages in afstemming met de locaties en betreffende coördinatoren, en fungeert als contactpersoon naar de SBB en de opleidingen. Jaarlijks wordt gekeken naar de afstemming tussen de stageverzoeken en de mogelijkheden binnen de locaties. Iedere stagiair krijgt een dan een vaste stagebegeleider binnen de werkzaamheden. Deze volgt het studieproces en is aanwezig bij de evaluaties en beoordelingen. De evaluaties zijn gemiddeld drie maal per studieperiode en aan het einde een beoordeling.

Gedurende 2023 hebben wij in totaal 15 stagiaires gehad; 6 bij de streekboerderij Daniken, 8 bij de dagbesteding Ophovenerhof en eentje ten behoeve van de woonvorm. De stages waren divers qua duur en omvang, maar gelijkmatig verdeeld over de week en het jaar. In totaal 6 HBO stages en 9 MBO stages.

Traditioneel zijn er bij ons meestal derde- en vierdejaars studenten. In navolging van het jaarverslag 2022 was ook in 2023 de vraag vanuit de opleidingen voor meer stageplekken voor eerste- en tweedejaars studenten. Hieraan zijn we meer tegemoet gekomen; 4 van de 15 studenten vallen in deze categorie, en dat zullen we ook blijven aanbieden.

#### 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 de vrijwilligers is van toepassing op de locatie Ophovenerhof. De streekboerderij Daniken zal in het eigen jaarverslag een beschrijving van hun situatie geven.

De vrijwilligers leveren binnen de organisatie en de activiteiten een belangrijke en waardevolle bijdrage. De basis van de dagelijks zorg en begeleiding wordt gerealiseerd door de beroepskrachten. De aanwezigheid van de vrijwilligers is vaak dat beetje extra; meer individuele aandacht voor de cliënten, het bijdragen aan onderhouds- en snoeiwerkzaamheden, het overdragen van eigen kennis et 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 blij 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 begeleid 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. Bij voortzetting wordt een vrijwilligersovereenkomst opgesteld.

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.

We zijn het jaar gestart met 14 vrijwilligers; gaandeweg het jaar zijn er zes vrijwilligers bij gekomen zodat we het jaar zijn geëindigd met 20 vrijwilligers. Waar de vrijwilligers over het algemeen enigszins op leeftijd en gepensioneerd zijn, valt op dat de nieuwe vrijwilligers wat jonger van leeftijd zijn. Gemiddeld tussen de 40 en 50 jaar. Mensen die naast een parttimebaan iets erbij willen doen, of zich oriënteren op andere werkzaamheden.

### 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.

Gedurende 2023 hebben we een goede personele bezetting kunnen realiseren, zowel in kwantiteit als kwaliteit. Alle medewerkers hebben een relevante opleidingsachtergrond, en waar nodig aanvullende cursussen gevolgd. Voor de dagelijkse werkzaamheden binnen de begeleiding en de overhead hebben we voldoende personele bezetting. Door de uitstroom van oudere medewerkers (pensioen) en de aanname van relatief jongere medewerkers, is er sprake van enige verjonging van het team. Dit is positief omdat daarmee ook nieuwe kennis, ervaringen en inzichten binnen het team komen. Het draagt bij aan een goede flexibiliteit en dynamiek binnen het team.

Het werken in een kleine organisatie, met korte communicatielijnen, een goede werksfeer en veel mogelijkheden tot eigen inbreng, spreekt nieuwe collega's erg aan. En daardoor hebben wij tot nu toe de vacatures kunnen invullen. Tegelijkertijd is het nog steeds een trend dat er een beperkt aantal reacties op vacatures zijn; personeel is moeilijker te krijgen. Voor een dienstverband met een redelijke omvang en vaste uren

valt dat nog mee. Maar voor tijdelijke contracten en vervangingen blijft dat een uitdaging. Er is voor potentiële sollicitanten veel keuze aan vacatures in de regio. Naast de traditionele werving middels een vacature website, richten wij ons ook meer op de eigen social media en de directe omgeving bij vacatures (kenbaar maken bij scholen voor aankomend afgestudeerden, in de eigen woonwijk, mond-op-mond reclame).

Het aantal medewerkers is gelijk gebleven ten opzichte van 2022; het aantal Fte is licht gedaald. Dit is bewust gedaan om de stijgende loonkosten enigszins te kunnen ondervangen.

Het verzuimpercentage is licht gestegen ten opzichte van 2022 met 0,25%.

Met betrekking tot de stages zijn wij, mede dankzij de goede contacten met opleidingen, een leerplek voor diverse studenten. Verspreid over het jaar zijn er voortdurend stagiaires actief waarvan, waar mogelijk ook in de vakantieperiode werkzaam als medewerker.

Het team van vrijwilligers is redelijk stabiel. gelukkig zijn er regelmatig nieuwe vrijwilligers, waarbij net als bij personeel sprake is van enige verjonging. Hier zijn we erg blij mee omdat de vrijwilligers extra mogelijkheden bieden binnen de dagelijkse activiteiten.

### **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.

Al onze medewerkers beschikken over een relevante sociaal-agogische/pedagogische vooropleiding of vergelijkbaar, op minimaal niveau 3. De meesten op MBO-4 of HBO niveau. Daarnaast hebben enkele medewerkers een meer specialistische opleiding gevolgd, bijvoorbeeld dierenverzorging/manager kinderboerderij, bakkersopleiding of tuindersopleiding. Daarmee is er in de basis voldoende kennis, ervaring en geschoold personeel in huis.

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. Zo is bijvoorbeeld een deel van het team naar een leerzame theatervoorstelling/lezing rondom autisme geweest.

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?

In 2022 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. Speciale aandacht is er in 2023 voor de cursus 'rapporteren' geweest. 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 op termijn inzage in het individuele digitale cliëntdossier. 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.

De VGN cursussen zijn ook beschikbaar voor vrijwilligers wanneer zij hierin interesse hebben.

In 2023 is de verplichte BHV-herhalingscursus gehouden voor alle begeleiders.

Kennis en deskundigheid wordt ook bevorderd door deelname aan werkgroepen en bijeenkomsten. Zo nemen wij deel aan intervisie bijeenkomsten (georganiseerd vanuit de Coöperatie Limburgse Zorgboeren) op zowel bestuurlijk niveau als op medewerkersniveau. Met deze laatste is najaar 2023 een start gemaakt. Daarnaast is er regelmatig intercollegiaal contact met een tweetal zorgboerderijen in de regio; de zorgboerderij Daalhoeve in Maastricht en de Pötterhofke in Puth. Hierbij worden elkaars werkwijzen besproken en de manier waarop men omgaat met actuele thema's binnen de zorg.

#### 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.

In de bijlage is het scholingsplan 2023-2024 toegevoegd.

### Acties

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

### Bijlagen

- Scholingsplan 2023-2024

## 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.

Het volgen van online cursussen is een prettige en uitnodigende wijze van bijscholing. Het aanbod van de VGN is ruim en medewerkers kunnen dat in eigen tijd en op eigen tempo doen.

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 streekboerderij Daniken.

Nadat we in 2022 zijn overgegaan naar een nieuw digitaal cliënt/dossier systeem (Carefriend), stond 2023 in het teken van verdere inrichting en verfijning van dit systeem. Alle cliëntdossiers en zorgplannen zijn op orde. Daarnaast hebben we gedurende het afgelopen jaar met alle cliënten en hun ouders/vertegenwoordiger een zorgplan-evaluatie gedaan.

Indien er bij ons een nieuwe cliënt komt wonen en/of werken, wordt er naar gestreefd binnen 6 weken een eerste opzet te maken voor het zorgplan. Dit gebeurt samen met de cliënt en de ouders/vertegenwoordiger. Het zorgplan is geïmplementeerd in het digitale dossier, en ingericht volgens de levensgebieden van Schalock.

Dit bood in eerste instantie een goede basis voor het zorgplan. Gedurende het jaar kwam het begrip 'positieve gezondheid' steeds meer op de voorgrond. Zowel vanuit de CLZ (Coöperatie Limburgse Zorgboeren) als de (locale) overheden. We hebben de uitgangspunten van 'positieve gezondheid' toegevoegd aan de zorgplannen (en evaluaties). Hierdoor wordt er breder dan voorheen gekeken naar het welbevinden van de cliënt en de vele facetten die daarop van invloed zijn.

In het zorgplan wordt aan de hand van diverse thema's een beschrijving gegeven van de cliënt, de mogelijkheden en aandachtspunten, de zorgvraag en leerdoelen, de wensen en verwachtingen. Daarnaast worden individuele doelen benoemd die leidraad zijn binnen de begeleiding en de activiteiten. Het zorgplan wordt twee maal per jaar geëvalueerd met cliënt, de eigen mentor/persoonlijk begeleider en de ouder(s)/vertegenwoordiger. Op deze wijze is er regelmatig overleg over de zorgwensen van de cliënt en de gegeven begeleiding van onze kant. Vanuit de evaluaties kan worden geconcludeerd dat cliënten en ouders erg tevreden zijn over de geleverde zorg en de begeleiding. In het algemeen hoeven begeleidingsdoelen bij cliënten niet op hoofdlijnen te worden bijgesteld maar meer op kleine praktische en alledaagse aspecten.

De begeleiders rapporteren dagelijks in het digitale systeem Carefriend. Op individueel cliëntniveau worden bijzonderheden beschreven vanuit de dagelijkse begeleiding. Dit is een overdracht waarbij collega's en leidinggevenden elkaar informeren en bijzonderheden met betrekking tot cliënten worden bijgehouden. Dit wordt ook gebruikt bij de evaluaties om terug te kijken welke bijzonderheden zijn geweest in de afgelopen periode.

Het was de bedoeling om in 2023 ouders en cliënten toegang/inzage te geven in Carefriend, op individueel niveau en met betrekking tot het eigen zorgplan en rapportages. De halfjaarlijkse evaluaties per cliënt namen echter zo veel tijd in beslag (gesprekken, verslagen typen en invoeren), dat we dit niet gehaald hebben. Dit wordt als actiepunt in 2024 voortgezet.

#### 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.

Vanuit de evaluatiegesprekken kan worden geconcludeerd;

- het digitale systeem Carefriend is goed ingericht voor de gegevens, zorgplannen/evaluaties en rapportages.
- we per cliënt halfjaarlijks een zorgplanevaluatie hebben en daarbij een realistische planning hebben.
- Carefriend nog toegankelijk gemaakt dient te worden voor cliënten/ouders (actiepunt 2024).
- vanuit evaluatiegesprekken blijkt dat cliënten en ouders in algemene zin tevreden zijn met onze zorg en begeleiding (dit zal elders in het jaarverslag ook nog terug komen bij de tevredenheidsmeting).
- alle begeleiders hebben toegang tot Carefriend en dragen bij aan de rapportages.
- Het zorgplan, als onderdeel van carefriend, is niet statisch; waar een eerste opzet werd gemaakt van de levensgebieden van Schalock, is dit verder ontwikkeld en verfijnd aan de hand van 'positieve gezondheid'. Dat benadrukt dat het werken met zorgplannen en visie op zorg een dynamisch proces is.

### 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.

Zowel bij de Ophovenerhof als de streekboerderij Daniken 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, is het ervaren van een 'veilige omgeving' belangrijk om te kunnen vertellen wat hen bezig houdt.

De vergaderingen worden altijd bijgewoond door één van de ouders van de cliëntenraad die tevens de notulen verzorgt. Deze notulen worden teruggekoppeld naar de cliëntenraad en de bestuurder. Relevante onderwerpen worden door de bestuurder en de cliëntenraad besproken in hun eigen drie-maandelijkse overleg. Ook is er waar nodig terugkoppeling in de vergadering van het begeleiderteam.

Voor de deelnemers dagbesteding 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 ook hierop aan.

- Elkaar attenderen op onderling gedrag; en hoe we met elkaar omgaan. Een goede onderlinge (werk)sfeer is belangrijk; hoe kunnen we dat samen goed houden?
- Het goed informeren van cliënten over zaken die gaan komen en hierbij een duidelijke 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 zijn belangrijk; het gaat er om dat er geluisterd wordt naar wat er leeft bij cliënten en in de organisatie. Ook is het belangrijk iedereen goed te informeren en uitleg te geven bij thema's die spelen of gaan komen. Dit geeft duidelijkheid en voorkomt onrust. Het is een plek waar je veilig je beleving mag uitspreken of met ideeën mag komen.

De frequentie van de inspraakmomenten is voldoende. De aanwezigheid van iemand vanuit de cliëntenraad is een meerwaarde voor de terugkoppeling naar de ouders, het team en de bestuurder.

De tweemaandelijks nieuwsbrief wordt zeer gewaardeerd door de cliënten en de ouders/vertegenwoordigers. het wordt gezien als een praktische en leuke vorm van informeren. En men krijgt iets mee 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.

In de afgelopen jaren hebben we diverse vormen van tevredenheidsmeting onderzocht. Met name om recht te doen aan de stem van individuele cliënten. Vanuit het jaarverslag 2022 waren de conclusies

- tevredenheidsonderzoek was niet anoniem
- niet voldoende geobjectiveerd (te veel ruimte voor subjectieve interpretatie)
- niet goed te vertalen naar scores of een kwaliteitscijfer.

Deze drie aandachtspunten hebben we meegenomen in het onderzoek dat weer op een meer traditionele wijze is uitgevoerd. Extra aandacht hebben we gegeven aan de begrijpelijkheid van de vragen voor de cliënten en het gemak van antwoorden (werken met picto's en smiley's om per vraag de mate van tevredenheid weer te geven).

We waren aangenaam verrast door de respons, namelijk 60% van de enquêteformulieren kwamen ingevuld terug. Dat waren 42 unieke personen. De vragen waren verdeeld over diverse thema's zoals communicatie, inspraak, begeleiding, veiligheid, begeleiding, activiteiten/werken.

De totale score was het 8,55 (op een schaal van 0-10); geen enkel afzonderlijk thema in de vragenlijst scoorde lager dan een 8. Van de respondenten gaf 93% aan de stichting aan te raden als zorginstelling.

Bij de vragen was er ruimte om in eigen woorden iets aan te vullen. Wat daarbij opviel was de waardering voor de begeleiders en het onderlinge respect op de boerderij.

**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.

De vragenlijst van het tevredenheidsonderzoek is goed aangeslagen. De vragen waren voldoende te begrijpen, en uitnodigend om naast een score per vraag ook zelf iets in te vullen.

De uitslag is positief, 8,55 op een schaal van 0-10. Ook per thema was de minimale score een 8; geen enkele thema sprong er opvallend uit.

Bij de ontvangen tips waren ook een paar suggesties voor een volgende enquête. Bijvoorbeeld een aantal vragen iets anders formuleren, of een ja/nee antwoord vermelden). Omdat we iedere keer zoeken naar verbetering zullen we de suggesties meenemen naar het volgende tevredenheidsonderzoek.

**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.

Alle incidenten worden bij ons vermeld en beschreven in het digitale systeem 'Carefriend'. Dit wordt een MIC melding (= Melding Incident Cliënt/ bijna ongeval of calamiteit) genoemd. MIC meldingen worden altijd doorgegeven aan de Coöperatie Limburgse Zorgboeren. Zij beoordelen of verdere actie nodig is.

De Arbo-coördinator/stafmedewerker van de Ophovenerhof houdt alle MIC's bij en ziet erop toe dat deze worden besproken in het team en binnen het stafoverleg. Daarnaast of andere betrokkenen geïnformeerd zijn geworden zoals ouders, vertegenwoordiger of de gedragskundige (ter consultatie). Met name om te kijken wat oorzaken zijn en preventief gedaan kan worden.

In het onderstaande worden de MIC melding van de locatie Ophovenerhof beschreven.

In 2023 waren er 7 meldingen binnen dagbesteding en wonen; vier maal bijna ongeval (zie hieronder), één maal betreffende medicatie (zie 7.2) en twee maal betreffende agressie (zie 7.3).

- Een incident waarbij een deelnemer buiten is uitgegleden wegens gladheid in de winter. Dit ondanks sneeuwruimen en zout strooien. Er was geen sprake van verwonding of letsel.
- Een incident waarbij een deelnemer een misstap maakt bij het uitstappen van de bus (vervoer). Een vrijwilligster probeerde de deelnemer op te vangen en kwam ook ten val. De deelnemer had geen verwondingen, de vrijwilligster een lichte hersenschudding.
- een bewoner maakt door onoplettendheid een misstap bij de laatste trede van de trap. Is hierdoor gevallen, maar geen letsel of verwonding.
- Een deelnemer stoot zijn hoofd tegen een houten plank, met een schaafwondje als gevolg.

Deze vier incidenten zijn niet het gevolg van een onveilige omgeving of nalatigheid. Er was sprake van pech die eenieder kan overkomen. Gelukkig zonder ernstige gevolgen. De incidenten worden altijd binnen het team besproken; hoe is er gehandeld, had het voorkomen kunnen worden, moet er actie worden ondernomen?

Bij ieder van bovenstaande incidenten waren er begeleiders bij die meteen hebben gereageerd (alle medewerkers zijn BHV opgeleid).

In iedere situatie zijn zowel de betreffende leidinggevende/zorgcoördinator als de ouders/vertegenwoordiger geïnformeerd. De aanwezige begeleider maakt van het incident een MIC melding en beschrijft daarin alle gegevens en gebeurtenis.

#### 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.

Met betrekking tot medicatie is er een incident geweest. Het betreft een situatie waarbij een blister voor een bepaalde dag/pil leeg bleek te zijn. Naar alle waarschijnlijkheid was dat gebeurd bij het afscheuren van de blister van de dag ervoor. De inhoud, een pil, is niet meer gevonden. De medicatie is alsnog gegeven vanuit reserve blister.

De betreffende begeleider heeft het voorval beschreven als MIC melding in het digitale dossier. Daarnaast ook melding gedaan bij de teamleider wonen en bij de ouders. Het voorval had geen nadelige gevolgen voor de bewoner, maar is wel besproken in het team. Extra oplettendheid in toekomst is geboden omdat er een pil ontbreekt en niet meer teruggevonden is. Het werken met blister in overleg met de apotheek werkt goed en voorkomt medicatiemissers. Dat er per ongeluk een blister opening is een menselijke fout waar men in toekomst alert op moet zijn.

### Acties

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

## 7.3 Agressie

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

Binnen de locatie Ophovenerhof (woonbegeleiding) zijn er het afgelopen jaar 2 situaties geweest waarbij sprake was van een vorm van agressie. Beide keren betrof het dezelfde bewoner die met name verbaal agressief was naar de begeleiding en ook met spullen heeft gegooid. De oorzaak was gelegen in het feit dat bij betreffende bewoner sprake is van autisme en er op dat moment onduidelijkheid bestond in zijn structuur. Er waren geen persoonlijke fysieke gevolgen. De begeleiding is rustig gebleven en heeft escalatie afgewend.

Het voorval is vastgelegd door de betrokken begeleiders in het digitale dossier en besproken met zowel de ouders als binnen het team. Beide situaties waren het gevolg van een samengaan van factoren waar niet direct op geparticipeerd kon worden. Met de gedragskundige is nog besproken hoe een volgende keer gehandeld zou kunnen worden.

### Acties

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

## 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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.

Waar voorheen fouten, ongevallen en (bijna) ongelukken op papier werden beschreven, zijn deze nu gedigitaliseerd binnen de individuele dossiers van cliënten. Het digitale formulier is zeer uitgebreid en dient zo volledig mogelijk ingevuld te worden door de begeleider die betrokken is geweest bij een MIC (= Melding Incident Cliënt/ bijna ongeval of calamiteit). In 2023 is dat consequent gedaan. Er kan worden geconcludeerd dat de meldingen consequent en correct worden ingevuld.

Gelukkig hebben zich geen situaties voorgedaan met ernstige gevolgen. De beschreven meldingen kunnen niet toegeschreven worden aan nalatigheid, grove fouten of slechte organisatie. Het zijn dingen die in het dagelijkse leven kunnen gebeuren. Dat neemt niet weg dat van iedere situatie geleerd kan worden. Om die redenen worden meldingen gemonitord door de Arbo-coördinator, gemeld bij de teamleiders en besproken in teams. Ouders/vertegenwoordigers worden altijd geïnformeerd.

De betrokken begeleiders hebben bij de situaties adequaat en professioneel gereageerd.

### 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.

**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:** 31-12-2023 (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:** 31-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 07-02-2024  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 20-04-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Oefening calamiteitenplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 14-04-2023  
**Actie afgerond op:** 10-10-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 11-04-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 30-03-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Functioneringsgesprekken beroepskrachten**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 09-02-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 06-02-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (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:** 06-02-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 03-02-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 02-01-2023  
**Actie afgerond op:** 31-12-2023 (Afgerond)

**Uitvoeren tevredenheidsonderzoek cliënten in 2023**

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

#### Opstellen nieuw tevredenheidsonderzoek en deze uitvoeren

**Geplande uitvoerdatum:** 18-05-2023  
**Actie afgerond op:** 31-07-2023 (Afgerond)

**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:** 07-06-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023  
**Actie afgerond op:** 24-02-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Actie afgerond op:** 24-02-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 08-11-2022  
**Actie afgerond op:** 02-02-2023 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 08-11-2022  
**Actie afgerond op:** 09-02-2023 (Afgerond)

#### Functioneringsgesprekken beroepskrachten

**Geplande uitvoerdatum:** 02-02-2022  
**Actie afgerond op:** 10-01-2023 (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.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 07-02-2024

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

**Geplande uitvoerdatum:** 07-02-2024

**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:** 07-02-2024

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

**Geplande uitvoerdatum:** 07-02-2024

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

**Geplande uitvoerdatum:** 07-02-2024

**Bijscholing medewerkers 2024 middels een online cursus volgen bij VGN-academie**

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

**Functioneringsgesprekken beroepskrachten**

**Geplande uitvoerdatum:** 13-03-2024

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2024

**Toegang cliënten/ouders in Carefriend; eerste stappen nemen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024

**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

**Actualisatie BHV**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-11-2024

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

**Geplande uitvoerdatum:** 23-11-2024

**Oefening calamiteitenplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-11-2024

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

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2024

**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025

**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

**Actualisatie BHV**

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

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-02-2024 (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 27-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

## 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.

Een deel van de actiepunten is afgerond; andere actiepunten zijn een jaarlijks vervolg (herhaling) of nieuw toegevoegd.

Er zijn verder geen bijzonderheden te vermelden bij de actiepunten.

#### **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

- Behoud van een zelfstandige en kleinschalige organisatie met kleinschalige zorg.
- Het behouden van een goede kwaliteit en continuïteit van zorg en deze ook leveren. Centraal daarbij staan 'individueel maatwerk', 'volwaardig leven' en 'meedoen in de samenleving'.
- 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 deelnemersvoldoende mogelijkheden biedt, of dat activiteiten aangepast dienen te worden. Mogelijk dat de deelnemers vanwege de leeftijd, of demogelijkheden/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; onder andere het aanpassen van de statuten.
- 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

- Verder deelnemen aan samenwerkingsverbanden en werkgroepen voor intervisie, intercollegiale audit, innovatie en kennisdeling.
- Nagaan in welke mate de gestegen loonkosten 2023-2024 (op basis van de CAO gehandicaptenzorg) zich verhouden met budgetten/inkomsten. Welke gevolgen heeft dit mogelijk voor de begroting en de personele inzet?

#### 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.

- uitwerken en uitvoeren tevredenheidsonderzoek (toegevoegd actiepunt)
- deelname aan de werkgroep VGN-Vilans
- deelname aan de intervisiegroep CLZ, zowel op bestuurs- als medewerkersniveau
- collegiale intervisie zorgboerderij Daalhoeve en Puther Höfke
- alle medewerkers laten deelnemen aan cursussen VGN academie (toegevoegd actiepunt)

#### Acties

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

## Overzicht van bijlagen

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

- |            |   |
|------------|---|
| <b>5.2</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Scholingsplan 2023-2024</li></ul> |
|------------|---|