

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Boerderij Ophovenerhof (8)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Boerderij Ophovenerhof (8)

Streekboerderij Daniken (2317, sub.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	14
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	14
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	19

7 Meldingen en incidenten	20
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	21
7.4 Ongewenste intimiteiten	21
7.5 Strafbare handelingen	21
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	23
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	23
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	25
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	29
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	29
9.3 Plan van aanpak	29
Overzicht van bijlagen	30

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

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

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

Boerderij Ophovenerhof

Registratienummer: 8

Molenweg 57, 6133 XM Sittard

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

Streekboerderij Daniken

Registratienummer: 2317, sub.

Ten Eijdsden 5, 6464 JL Geleen

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

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

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

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

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

De stichting Ophovenerhof heeft twee locaties, te weten de boerderij Ophovenerhof in Sittard (functie dagbesteding en woonbegeleiding, en tevens hoofd locatie met kantoor), en de streekboerderij Daniken in Geleen (functie dagbesteding). Beide locaties liggen slechts op enkele kilometers afstand van elkaar.

Tot en met het afgelopen jaar hadden beide locaties een eigen werkbeschrijving en jaarverslag. Dankzij de 'certificering op onderneming' bestaat nu de mogelijkheid tot samenvoeging. De beide eerdere werkbeschrijvingen zijn nu samengevoegd en geactualiseerd. Een ook het voorliggende jaarverslag is nu voor beide locaties samen.

In de regel zijn veel (organisatorische) aspecten voor beide locaties gelijk. Voor de duidelijkheid wordt per locatie aangegeven waar eventueel verschillen zijn. Het streven is de lezer een goed beeld te geven van zowel de organisatie in het geheel als ook de aparte locaties en zorgfuncties.

In de tekst wordt veelal de term 'cliënt(en)' gebruikt; binnen de dagbesteding gebruiken wij ook het begrip 'deelnemer(s)' en bij woonbegeleiding 'bewoner'.

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Algemeen

Het afgelopen jaar is redelijk rustig verlopen en hebben we de zorg zo kunnen aanbieden zoals gewenst. Af en toe is er flexibiliteit nodig geweest met betrekking tot de invulling van het rooster op het gebied van wonen. Hier is helaas een collega langdurig ziek geworden, wat wel voor druk zorgde op het gebied van het rooster. Er is weinig verloop binnen onze groep deelnemers/bewoners. Tevens is er een goede en fijne samenwerking met collega-organisaties, de verbinding met CLZ en KZL is een mooi initiatief en het werken met ons cliëntsysteem Carefriend wordt ook als heel prettig ervaren.

Bestuurlijk

De huidige bestuurder heeft medio 2024 aangegeven bij de Raad van Toezicht dat hij per juni 2025 met pensioen wenst te gaan. Er zal een nieuwe bestuurder voor de Stichting gezocht moeten worden. Binnen de Raad van Toezicht zijn er verder geen wijzigingen met betrekking tot nieuwe leden, wel heeft de notulist van de RvT in najaar 2024 haar taak beëindigd. Er is een potentiële nieuwe notulist vanuit haar aangedragen, dit wordt in 2025 verder opgepakt.

Directe zorg

Locatie Ophovenerhof

We zijn het jaar met 55 deelnemers gestart in januari, eind 2024 staat de teller op 58 deelnemers. Gedurende het jaar zijn er 2 deelnemers uit onze zorg gestapt en zijn er een vijftal nieuwe deelnemers gestart. Gezien wensen van uitbreiding bij de starters, zal er begin 2025 nog een groei te zien zijn qua realisatie van de dagdelen.

Het aanbod van onze activiteiten is niet veranderd ten opzichte van 2023. Onze buiten-activiteiten zijn gericht op het werken in de tuin, onze kinderboerderij, het verzorgen van de dieren en onderhoud aan het groen. De binnen-activiteiten zijn de winkel, de productverwerking, de bakkerij, de huishouding en het terras. Verder bieden we nog enkele keren per week recreatieve dagbestedingsactiviteiten aan zoals houtbewerking, creatief, soos en scouting. Dit zorgt voor een grote afwisseling aan activiteiten, afgestemd op de wensen en behoeften van onze deelnemers.

Naast de reguliere activiteiten is er in 2024 ook weer regelmatig rekening gehouden met 'speciale, grotere' activiteiten. Zo hebben we in 2024 een open dag (extern) en een zomerfeest (intern) georganiseerd. Maar ook een plantjesmarkt en een kerstmarkt mochten niet ontbreken. Tevens vindt er verspreid over het jaar een spelletjesavond, discoavond of LAN-party (computergaming) plaats voor onze eigen deelnemers en bewoners.

Locatie wonen Ophovenerhof

Binnen de woonvorm zijn er geen veranderingen geweest met betrekking tot de hoeveelheid bewoners. Na de plaatsing van de Tiny Houses is de omvang van bewoners gelijk gebleven en dit zal ook niet verder uitbreiden in de toekomst. De wachtlIJst en interesse voor het begeleid wonen is het afgelopen jaar verder toegenomen. Ook is er regelmatig vraag geweest naar de Tiny Houses.

Er zijn grote stappen gezet op het gebied van communiceren met ouders met betrekking tot ons rapportagesysteem. Iedere contactpersoon heeft een eigen inlog voor ons volgsysteem en kan hier de voortgang/bijzonderheden volgen. Dit wordt door ouders erg gewaardeerd. Mede door stagiaires en vrijwilligers wordt er gestreefd het project 'zelfstandiger leren wonen' meer vorm te geven en de bewoners deel uit te laten maken van hun eigen processen.

Naast de gebruikelijke wekelijkse activiteiten is er in zomer 2024 een vakantieweek georganiseerd. Dit was een geweldige week voor onze bewoners om samen met elkaar vakantie te vieren en leuke uitjes te ondernemen.

Locatie Streekboerderij Daniken

We hebben in 2024 weer veel bezoekers mogen ontvangen, er is ook veel afname geweest op het terras. En we hebben gemerkt dat door de nieuwe stretchtent die geplaatst is over het terras er ook meer bezoekers bleven als het heel warm was, maar ook als er af en toe een bui viel. Ook het nieuwe waterspeeltoestel was erg in trek op de warme dagen.

Het nieuwe konijnenverblijf is afgemaakt en in gebruik genomen. We hebben een aantal nieuwe dieren gekregen; koeien, varkens, ezels en er is een Alpaca geboren. Dit zorgt ook voor meer invulling in de dierenactiviteit voor de deelnemers en is een leuke aanvulling voor de bezoekers.

Er is veel interesse geweest om als deelnemer te komen werken hier, dit resulteerde ook in een aantal nieuwe deelnemers. Ook was er een toename in aanvragen om vanuit een werkervaringsplek vrijwilligerswerk te komen doen.

Het aanbieden van maaltijden is uitgegroeid tot een fijne activiteit voor meerdere deelnemers. Er wordt veelal gebruik van gemaakt.

We zijn verder gegaan met het ontwikkelen van 't dröppelke, er zijn samen met de deelnemers nog twee stations bij gemaakt. Komend jaar hebben we al scholen gepland staan die gaan deelnemen aan 't dröppelke. (Het dröppelke is een onderwijsgerelateerd project met betrekking op milieu-educatie).

Er is een nieuwe brandmeldinstallatie geplaatst en er zijn werkzaamheden gestart om een elektrische kachel te plaatsen begin 2025 door de gemeente.

Het afgelopen jaar is het aantal medewerkers stabiel gebleven. Eind 2024 heeft één collega aangegeven ander werk te willen gaan doen, dit zorgt voor een vacature in feb. 2025. Tevens is er begin 2024 een bijeenkomst georganiseerd voor onze vrijwilligers. Op de locatie Ophovenerhof en wonen is er vanuit de vrijwilligers behoefte aan scholing op een informele manier. Maar zijn er tegelijkertijd ook vragen over verantwoordelijkheden en taken. Er is veel respect voor de waardering die vrijwilligers krijgen, we moeten een goed klimaat proberen te handhaven.

Tevens zijn er het afgelopen jaar meerdere stagiaires actief geweest binnen onze Stichting. Vanuit verschillende onderwijsrichtingen van zowel MBO als HBO opleidingen.

Wat betreft het moderniseren hebben we de tendens van 2023 doorgetrokken naar het afgelopen jaar. Vanwege een donatie hebben we nieuw terrasmeubilair kunnen realiseren en is er in de moestuin een nieuwe pomp geplaatst. Ook is de vloer en het plafond van onze productiekeuken vernieuwd. Het onderhoudsplan met betrekking tot het gebouw is afgelopen jaar 2x besproken, herzien en herijkt.

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 principe niet veranderd ten opzichte van 2023. Flexibiliteit met betrekking tot aanpassingen binnen activiteiten is nog steeds actueel. Wij vinden het belangrijk om extra aandacht te geven aan de mogelijkheden en beperkingen van deelnemers. Enerzijds vanwege de minder fysieke mogelijkheden van deelnemers bijvoorbeeld door het ouder worden of het hebben van meer fysieke beperkingen. Anderzijds omdat (nieuwe) deelnemers andere wensen en behoeften hebben; denk hierbij aan 'beleving en sfeer', creatief bezig zijn, gezelligheid en dergelijke. Met name bij deelnemers van iets lager niveau is het 'erbij zijn', 'samen zijn' en 'meedoen' belangrijker dan het feitelijke werk in de zin van productie.

Op de woonvorm is er een project gestart om huishoudelijke taken meer in kaart te brengen en de bewoners hier actiever in te ondersteunen.

Aanpassing locaties en gebouwen.

In het afgelopen jaar zijn er geen uitbreidingen of verbouwingen geweest binnen de locaties. Zoals in 3.1 al aangegeven hebben er wat aanpassingen plaatsgevonden in de productiekeuken (waar onder andere de voedingsbereiding plaats vindt). Verder is ons bewakingssysteem nog uitgebreider geworden met extra camera's op essentiële plekken.

Risico Inventarisatie & evaluatie

De eerdere RI&E vanuit Stigas is onder de aandacht gebleven. In 2024 zijn nog enkele kleine aandachts- en actiepunten uitgewerkt, zodat dit ook weer up-to-date is.

Financiering

De financiering van de zorg is niet veranderd. Naast de WLZ en de WMO kunnen wij als Stichting ook zorg leveren via ZIN (zorg in natura). Dit gaat via een zogenaamd 'onder-aannemerschap' met CLZ. Voor een enkele deelnemer is er in 2024 een herindicatie aangevraagd, met name daar waar de zorgvraag of zorgzwaarte hiertoe aanleiding geeft.

Net als het voorgaande jaar is de stijging van de salarissen van de medewerkers conform de cao goed merkbaar binnen de begroting. Met name omdat de inkomsten/budgetten niet evenredig mee (kunnen) stijgen.

Samenwerking

In 2024 hebben we wederom mooie samenwerkingen mogen realiseren, zoals:

- Zuyderland Thuiszorg die meerdere keren onze vergaderruimte heeft gehuurd voor teambijeenkomsten.,
- Het project 'Careless running' dat in 2024 voortgezet is kunnen worden vanwege de goedkeuring van de subsidie. Ouders/verzorgers van een kind met een beperking hebben hierbij de mogelijkheid om op sportieve wijze met elkaar in contact te komen, te netwerken en ervaringen uit te wisselen.
- Vanuit de Hogeschool Zuyd is er regelmatig een 'pedagogische casus' voor studenten waar wij als Stichting aan mee werken.
- Er is een samenwerking gerealiseerd met het BOT-team (bedrijfsondersteuningsteam) van Radar, vanwege het afscheid (overlijden) van een van onze deelnemers.
- Meerdere keren per jaar hebben we samengewerkt met een tweetal Rotary-clubs van de gemeente Sittard-Geleen.

Inter-collegiaal is er nog steeds de samenwerking middels de intervisie groepen op zowel bestuursniveau als op medewerkers niveau. Hierbij komen we frequent bij elkaar om ervaringen te delen en te leren van elkaars werkwijzen. Ook kunnen hierbij casussen besproken worden voor advies en (nieuwe) inzichten.

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.

- In algemene zin kunnen we, organisatorisch gezien, spreken over een redelijk rustig jaar.
- Het team van medewerkers is stabiel gebleven, wel uitbreiding met tijdelijke medewerkers voor het opvangen van het ziekteverzuim.
- Het aantal cliënten en het aantal dagdelen geleverde zorg is stabiel te noemen.
- De locaties en gebouwen c.q. de voorzieningen en werkmiddelen zijn prima in orde.
- Binnen het kwaliteitsproces is een belangrijke 'rode draad' van de afgelopen jaren in 2024 voortgezet, namelijk het nastreven van een juiste afstemming van de activiteiten op de deelnemers. Zorgvragen, -behoeften en -wensen van cliënten veranderen voortdurend, bijvoorbeeld door de leeftijd, de (fysieke/mentale) mogelijkheden, en verwachtingen van een dagbesteding. Traditionele (fysieke) werkzaamheden worden vaker afgewisseld door educatieve en recreatieve activiteiten. Begrippen als 'beleving', 'samen doen' en 'het erbij zijn', zijn vaker van toepassing op deelnemers.
- de huidige bestuurder zal in 2025 afscheid nemen. Uiteraard zal gekeken worden naar een passende opvolging. Daarbij speelt een oriëntatie op de te verwachten ontwikkelingen binnen de zorg in de komende jaren, een belangrijke rol. Welke uitdagingen staan ons te wachten en wat betekent dit voor het profiel van een nieuwe bestuurder.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Zowel de locatie Ophovenerhof als Daniken bieden activiteiten/dagbesteding in een agrarische omgeving. Enerzijds zijn er diverse buitenactiviteiten zoals het verzorgen van de dieren en de kinderboerderij, tuinactiviteiten, hoogstambomen, en het (groen)onderhoud. De binnen activiteiten zijn voornamelijk de bakkerij, inmaak en product-verwerking, de winkel of terrasverkoop, huishoudelijke werkzaamheden, en creatieve/educatieve activiteiten zoals handwerken, houtbewerking en dergelijke.

De financiering van de zorg komt voornamelijk vanuit de Wet Langdurige Zorg (WLZ). Er zijn een aantal situaties vanuit de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) of via onderaannemerschap. De cliënten werken in kleine groepjes binnen de activiteiten, in de regel tussen de 5 en 9 deelnemers per activiteit. Een enkele keer is sprake van individuele begeleiding wanneer hier aanleiding voor is. In dat geval regelen de ouders/vertegenwoordiger één op één begeleiding, eventueel door een externe begeleider.

De zorgzwaarte van onze cliënten is, net als voorgaande jaren, voornamelijk zzp- 3 of 4. In een enkele situatie kan dat zzp- 5 of 6 zijn. Cliënten met zzp-1 en 2 zijn bij ons niet aanwezig.

Binnen de dagbesteding zijn we 2024 gestart met 81 unieke cliënten; 55 personen bij de Ophovenerhof (realisatie in januari van ruim 1400 dagdelen) en 26 personen bij Daniken (realisatie in januari van 332 dagdelen).

Gedurende het kalenderjaar zijn er twee deelnemers uit onze zorgverlening gegaan. De redenen zijn het overlijden van een cliënt en in het andere geval een meer passende zorg elders. Daarnaast zijn er 6 nieuwe cliënten bij gekomen; 5 bij de Ophovenerhof (dagbesteding) en eentje bij Daniken.

Binnen de woonbegeleiding locatie Ophovenerhof bleef de situatie ongewijzigd, namelijk 14 dezelfde bewoners.

Zodoende zijn wij het jaar geëindigd met 85 unieke personen, te weten 58 binnen de dagbesteding Ophovenerhof (1018 dagdelen realisatie) en 27 personen binnen Daniken (realisatie 240 dagdelen).

Binnen de locatie Daniken zijn er relatief minder dagdelen per deelnemer in vergelijking met de dagbesteding Ophovenerhof. Dat komt omdat binnen Daniken veelal kleinere zorgovereenkomsten zijn en de deelnemers zich vaker afmelden voor een dag.

Wanneer we het totaal geleverde zorg in 2024 vergelijken met 2023, dan kunnen we stellen dat dit nagenoeg gelijk is gebleven.

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Over het hele jaar gezien is de bezetting van de deelnemers goed te noemen. Het aantal dagdelen is in vergelijking met voorgaand jaar nagenoeg gelijk gebleven. Binnen de dagbesteding Ophovenerhof zijn we vol qua aantal deelnemers/dagdelen. Met name bij Daniken is er ruimte voor nieuwe deelnemers. Wij merken enerzijds dat er weinig mensen weggaan uit onze zorg (en wanneer dat zo is niet vanwege ontevredenheid) en er anderzijds voldoende interesse is en er nieuwe deelnemers komen.

Wij bieden een breed en divers aanbod van activiteiten over beide locaties. 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.

Zoals in het vorige jaarverslag al aangegeven, is enige verjonging van deelnemers qua leeftijd merkbaar. Ook de nieuwe deelnemers dit jaar zijn voornamelijk jonge deelnemers die net van school komen en zich 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 woonvorm is sprake van een stabiele situatie; er zijn geen wijzigingen geweest.

4.3 Personeel

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

Beginsituatie 2024

We zijn het jaar begonnen met 35 medewerkers, samen 22,4 Fte. De verdeling over de locaties/zorgfuncties was als volgt:

- 17 medewerkers binnen de dagbesteding Ophovenerhof en overhead
- 12 medewerkers binnen de woonbegeleiding, en
- 6 medewerkers werkzaam binnen de locatie Daniken.

Van het totaal aantal contracten waren er 29 in een vast dienstverband en 6 een tijdelijk dienstverband.

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

Personele mutaties

In het afgelopen jaar zijn er geen medewerkers uit dienst gegaan. Wel zijn er drie nieuwe collega's bijgekomen, voornamelijk met een tijdelijk dienstverband. Dit vanwege de vervanging van een aantal langdurig zieken. Op 31 december hebben we het jaar dan ook afgesloten met 38 medewerkers, waarvan 29 met een vast dienstverband en 9 met een tijdelijk dienstverband. In totaal 23,7 Fte; een stijging met 1,3 Fte ten opzichte van het begin van het jaar.

Verzuim

Het verzuim in 2024 was redelijk hoog, namelijk 8,3%. Dit is een stijging van 3,5% ten opzichte van 2023. De verzuimredenen van de langdurig zieken zijn met name sociaal-medisch van aard, en niet werk-gerelateerd qua oorzaak. Uiteraard zijn wij aangesloten bij een Arbodienst die dit verzuim begeleidt.

Functioneringsgesprekken

Zoals als jaarlijks gebruikelijk zijn met alle medewerkers functioneringsgesprekken gehouden. In algemene zin zijn de medewerkers tevreden over hun werk, de werkomstandigheden en de onderlinge sfeer/collegialiteit. Merkbaar is het langdurig wegvallen van vier collega's vanwege verzuim/medische redenen. Dit heeft regelmatig extra inspanning gevraagd. Dit werd deels opgelost door het aannemen van nieuwe tijdelijke medewerkers.

Er is een goede onderlinge werksfeer; wij zijn een platte organisatie met korte communicatielijnen en directe betrokkenheid. De medewerkers hebben een grote mate van invloed op hun eigen werkzaamheden en de activiteiten. Dit is van groot belang bij de arbeidstevredenheid.

Werving personeel

De drie nieuwe medewerkers die op tijdelijke basis de langdurig zieken vervangen, zijn daarvoor actief geweest als stagiair of vrijwilliger. Dus in die zin waren zij al bekend met de organisatie. Eind 2024 hadden wij een vacature omdat er in 2025 uren vrijkomen van medewerkers die minder willen gaan werken. In de afgelopen jaren was de ervaring dat er weinig reacties kwamen op geplaatste vacatures. Veelal sollicitanten met geen/weinig ervaring dan wel opleiding, of die verplicht moesten solliciteren. Wij waren dan ook aangenaam verrast door ruim 40 reacties op onze vacature. Hierdoor hebben wij iemand kunnen aannemen die begin 2025 het team zal komen versterken.

Werkervaringsplekken

Afgelopen jaar zijn er twee personen werkzaam geweest binnen het kader van een tweede-spoor re-integratietraject en/of werkervaringsplek. Wij zien het als een maatschappelijke verantwoordelijkheid om ervaringsplekken te bieden aan mensen die zich oriënteren op een andere baan en mogelijkheden binnen onze zorg. Dit wordt in de regel begeleid door een coach van een re-integratiebureau of iets gelijksortigs.

Loonkosten

Net als in het voorgaande jaarverslag 2023 dient hier gezegd te worden dat de loonkosten een aandachtspunt zijn gebleven. In 2024 zijn conform de CAO de lonen gestegen. Dit is positief voor de medewerkers en het imago van onze zorg. Maar ook noodzakelijk om de verdergaande inflatie te kunnen ondervangen. Tegelijkertijd houden onze inkomsten geen gelijke tred met de gestegen loonkosten. Dit drukt merkbaar op de jaarlijkse begroting.

4.4 Stagiairs

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

Algemeen

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 demogelijkheden 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.

Aantallen en locaties

Gedurende 2024 zijn in totaal 18 stagiaires binnen onze locaties actief geweest; 7 bij de streekboerderij Daniken, 10 bij de dagbesteding Ophovenerhof en één stagiaire ten behoeve van de woonvorm. De stages waren divers qua duur en omvang, maar we streven altijd naar een gelijkmatige verdeling over de weekdays en het jaar. In totaal waren er 7 HBO stages en 11 MBO stages. De stagiaires waren van alle leerjaren (van leerjaar 1 tot en met 4).

4.5 Vrijwilligers

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

Algemeen

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, meehelpen met onderhoud en reparatie, 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 blijk 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/wensen en met welke activiteiten de vrijwilliger affiniteit heeft. Uiteraard wordt er ook 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.

Aantallen/locaties

Binnen de locatie Ophovenerhof zijn we het jaar gestart met 20 vrijwilligers; allen actief binnen de dagbesteding. Gedurende het jaar is er één vrijwilliger gestopt vanwege de leeftijd en gezondheid. Twee nieuwe vrijwilligers werden verwelkomt in het team; een binnen de het vervoer als chauffeur en een ten behoeve van de woonvorm. Deze laatste vrijwilliger houdt zich met name bezig met het vergroten van de zelfstandigheid van de bewoners, bijvoorbeeld zelfstandig komen, opruimen van de eigen kamer en dergelijke. Zodoende waren er eind december 21 vrijwilligers op de locatie.

Ook op de locatie Daniken werd het team van vrijwilligers uitgebreid. Aan het begin van het jaar waren er 13 personen; gedurende het jaar kwamen daar nog 3 bij. Zo werd het jaar afgesloten met 16 vrijwilligers op deze locatie.

Met betrekking tot functioneringsgesprekken met vrijwilligers gebeurt dit in overleg met de vrijwilliger(s) zelf. Niet alle vrijwilligers hebben hier behoefte aan. Aangezien de interne contacten nauw zijn, en de communicatie heel direct, worden eventuele aandachtspunten snel opgemerkt en besproken. Wel komen vrijwilligers regelmatig bij elkaar om praktische zaken te bespreken; binnen hun activiteit, met de begeleiding en/of de bestuurder of een coördinator. Onze vrijwilligers zijn open en direct in de communicatie waardoor zaken die aandacht vragen niet lang blijven liggen.

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.

In 2024 was er sprake van een goede personele bezetting, zowel kwalitatief als kwantitatief. Het vaste team van beroepskrachten bleef nagenoeg ongewijzigd. Aangezien er een aantal langdurig zieken waren, zijn er ter vervanging een aantal nieuwe (vooralsnog tijdelijke) collega's in dienst getreden. Door de drie nieuwe collega's is er, net als in 2023, sprake van meer verjonging van het team qua leeftijd.

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. Het werken in een kleine organisatie, met korte communicatielijnen, een goede werksfeer en veel mogelijkheden tot eigen inbreng, spreekt (nieuwe) collega's erg aan.

Het aantal vaste medewerkers is gelijk gebleven ten opzichte van 2023; het aantal tijdelijke dienstverbanden is gestegen met 3, De Fte is daardoor gestegen met 1,3.

Het verzuimpercentage is 3,5% gestegen ten opzichte van 2023; de verwachting is dat dit in 2025 weer zal afnemen.

Met betrekking tot de stages zijn wij, mede dankzij de goede contacten met opleidingen, een leerplek voor diverse studenten. Wij hoeven geen 'reclame' te maken als stagebedrijf; opleidingen kennen ons vanuit de stagebegeleiding, en studenten van onderlinge 'mond-op-mond' informatie. Verspreid over het jaar zijn er voortdurend stagiaires actief waarvan, waar mogelijk ook in de vakantieperiode werkzaam als medewerker. Het aantal stages is licht toegenomen, mede omdat wij ook mogelijkheden bieden voor stages van korte duur (6 weken, 2 maanden etc.).

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.

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.

Algemeen

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.

Voortdurende 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 weerandere 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. Ook de vrijwilligers en stagiaires worden waar relevant en mogelijk betrokken bij het scholingsaanbod.

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?

Scholing 2024

De cursussen van de VGN-academie (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland) zijn voor ons momenteel een vaste en belangrijke pijler in de deskundigheidsbevordering. Zij bieden online een breed scala aan cursussen voor ieder die werkzaam is in de gehandicapten zorg. Iedere medewerker volgt jaarlijks één of meer cursussen, afgestemd op wensen en noodzaak.

Net als in 2023 is er speciale aandacht 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 rapportages niet meer alleen worden gelezen 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 2024 is wederom de verplichte BHV-herhalingscursus gehouden voor alle begeleiders. Dit gebeurt voor iedereen tegelijk op de eigen locatie. Gezien de omvang van het team willen wij in 2025 kijken of de huidige cursusvorm in praktische zin nog voldoet, of dat we mogelijk met een andere cursusinstantie verder gaan. Dit wordt toegevoegd als actiepoint voor het komende jaar.

Kennis en deskundigheid wordt ook bevorderd door deelname aan werkgroepen en bijeenkomsten. Zo nemen wij deel aan intervisiebijeenkomsten (georganiseerd vanuit de Coöperatie Limburgse Zorgboeren) op zowel bestuurlijk niveau als op medewerkersniveau. 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 is 1 actie 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 anderszins. 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 herhalingen van toepassing. In de bijlage is het scholingsplan 2025 toegevoegd.

Bijlagen

- scholingsplan 2025

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.

Het is goed dat de vrijwilligers en stagiaires de mogelijkheid hebben om deel te nemen aan ons scholingsaanbod. Waar relevant en mogelijk. Ook zij dragen op eigen manier bij aan de ondersteuning van onze zorg. Maar ook omdat zij zich hierdoor verder kunnen ontwikkelen en gewaardeerd voelen.

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.

Alle dossiers en rapportages worden binnen de stichting bijgehouden en verwerkt in een digitaal cliëntsysteem, genaamd 'Carefriend'. Daarin staan ook de zorgplannen en de bijbehorende jaarlijkse evaluaties. Op dit moment zijn alle zorgplannen actueel en zijn in 2024 de jaarlijkse evaluaties gehouden met iedere cliënt en de ouder(s)/vertegenwoordiger.

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. Naast het beschrijven van de zorgbehoeften en wensen van de cliënt staan ook de uitgangspunten van 'positieve gezondheid' hierin centraal. Hierdoor wordt er breed gekeken naar het welbevinden van de cliënt en de 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 jaarlijks 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. We proberen dan ook vooral realistische afspraken te maken met haalbare doelen.

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.

Afgelopen jaar is, zoals gepland (actiepunt), een begin gemaakt met toegang en inzage van cliënten/ouders/vertegenwoordiger in het eigen dossier. Hierbij heeft men indien gewenst inzage in het eigen dossier; de dagelijkse rapportage en het zorgplan/evaluaties. Dit was in eerste instantie van toepassing op de cliënten van de woonvorm, daarna stapsgewijs voor de deelnemers in de dagbesteding. We zien dat de interesse hiervoor wisselend is per cliënt en ouder/vertegenwoordiger. Maar men heeft in ieder geval de mogelijkheid tot inzage indien daar behoefte aan is.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

We kunnen concluderen;

- dat het digitale cliëntsysteem 'Carefriend' goed is vormgegeven en ingericht voor de zorgplannen, evaluaties en (dagelijkse) rapportages.
- we goed op op schema liggen wat betreft de zorgplannen en jaarlijkse evaluaties.
- dat voldaan is aan het actiepunt toegang cliënt/ouders tot het eigen dossier
- dat vanuit de evaluaties naar voren komt dat de cliënten/ouders in algemene zin tevreden zijn over de begeleiding en geleverde zorg (komt nog terug bij de tevredenheidsmeting)

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 bij 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 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 één van de ouders van de cliëntenraad die tevens de notulen verzorgd. Deze notulen worden teruggekoppeld naar de cliëntenraad en de bestuurder. Relevante onderwerpen worden door de bestuurder en de cliëntenraad besproken in hun eigen 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 is dat 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.

Veelal gaat het over praktische zaken, zoals alert blijven op de hygiëne, wijzigingen in het activiteitenprogramma, een nieuw persoon op de locatie, 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 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 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.

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 zaken die spelen of nog 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.

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.

Voor de tevredenheidsmeting van 2024 hebben wij gebruik gemaakt van dezelfde vragenlijst als in 2023. Echter is deze lijst op advies en met hulp van een familielid van een cliënt op details aangepast. Dit familielid had naar aanleiding van de lijst van 2023 een aantal tips die ten goede zouden komen bij het begrijpen en invullen van de vragen. Zodoende hebben wij de enquête enigszins verfijnd. Voorbeeld van de gebruikte lijst is terug te vinden in de bijlagen.

Van de uitgedeelde vragenlijsten kwamen er 64% ingevuld retour. Dit is iets meer ten opzicht van het voorgaande jaar.

De vragen waren verdeeld over diverse thema's. Hieronder een overzicht met de sub-scores (op een schaal van 1-10):

- tevredenheid m.b.t. de begeleiding: gemiddelde score van 8,6
- tevredenheid m.b.t. werken op de boerderij: gemiddelde score 8,4
- tevredenheid m.b.t. veiligheid/veilig voelen: gemiddelde score 8,8
- tevredenheid m.b.t. inspraak: gemiddelde score van 8,5
- tevredenheid m.b.t. communicatie/informatie: gemiddelde score 8,5
- tevredenheid m.b.t. vervoer: gemiddelde score 9

Gemiddelde 'overall' score is daardoor een 8,6

Bij de laatste twee vragen ging het onder andere over 'cijfer werken op de boerderij' en 'cijfer begeleiding'; beide vragen scoorden 8,8.

Voor de tevredenheidsmeting in 2024 is er alleen gekozen voor een meting op het gebied van begeleiding/dagbesteding. De tevredenheidsmeting in 2025 wordt gekoppeld op het gebied van wonen.

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek 2024 vragenlijst

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 respons op de vragenlijsten is goed te noemen. De aanpassingen waren een verbetering ten opzichte van de eerdere vragenlijst, waardoor de vragen begrijpelijker waren en een betere beantwoording bevorderden.

De scores zijn positief te noemen; geen enkel thema scoorde lager dan een 8,4. Het gemiddelde van 8,6 is nagenoeg gelijk aan het voorgaande jaar, en daar zijn erg tevreden mee.

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.

Afgelopen jaar waren 6 zogenaamde MIC-meldingen (Melding Incident Cliënt/bijna ongeval of Calamiteit) die te allen tijde worden beschreven in Carefriend en gemeld bij de CLZ (Coöperatie Limburgse Zorgboeren).

Bij deze 6 meldingen waren 2 situaties waarbij sprake was van een valpartij.

- in één situatie zag een deelnemer van Daniken in enthousiasme een stuk karton op de vloer over het hoofd en struikelde hierdoor. Het resultaat was een lichte verwonding aan de knie en de elleboog. De woonvorm werd hierover geïnformeerd en is er voor de zekerheid een consult bij de huisarts geweest.

- in een andere situatie was er bij de Ophovenerhof sprake van een valpartij buiten vanwege gladheid (sneeuw). Hoewel er geveegd en zout gestrooid werd, is een deelnemer toch uitgleden. Hierbij was geen sprake van letsel, maar was de deelnemer wel geschrokken.

Bij elke situatie worden de ouders en/of woonvorm geïnformeerd, ook al is er geen letsel. Bij bovengenoemde situaties was er sprake van domme pech en zijn dit soort situaties nooit helemaal te voorkomen. Er is door de begeleiding goed en adequaat gehandeld.

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.

Afgelopen jaar waren 6 zogenaamde MIC-meldingen (Melding Incident Cliënt/bijna ongeval of Calamiteit) die te allen tijde worden beschreven in Carefriend en gemeld bij de CLZ (Coöperatie Limburgse Zorgboeren).

Bij deze 6 meldingen was één situatie waarbij sprake was van medicatie.

Het betreft een incident binnen de locatie Ophovenerhof/woonvorm. Een begeleider constateert een onduidelijkheid bij de medicatiedoos van een bewoonster met betrekking tot een (wijziging) moment van inname. Deze verwarring is ontstaan door de wijze van medicatieverdeling door de ouder en een onduidelijk briefje dat er bij zat. Na gesprek met de ouders werd het misverstand opgehelderd en besproken hoe herhaling te voorkomen. Er was geen sprake van gevaar of letsel, maar is wel van belang voor het vertrouwen van de cliënt met betrekking tot de inname van haar medicatie.

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.

Afgelopen jaar waren 6 zogenaamde MIC-meldingen (Melding Incident Cliënt/bijna ongeval of Calamiteit) die te allen tijde worden beschreven in Carefriend en gemeld bij de CLZ (Coöperatie Limburgse Zorgboeren).

Bij deze 6 meldingen waren 2 situaties waarbij sprake was van agressie.

Beide incidenten hebben betrekking op één cliënte die twee maal agressief gedrag vertoonde naar een andere cliënt en begeleiding. Dit zowel verbaal (schreeuwen en schelden) als ook fysiek (slaan). Door haar beperking snapt zij niet veel en is zij erg eigenzinnig. Wanneer zij haar zin niet krijgt wordt zij tegendraads. In de regel is dit goed te begeleiden; beide situaties waren dan ook een uitzondering, maar worden niet getolereerd. De voorvallen zijn besproken met de ouders en de gedragskundige, en is gekeken hoe dit te voorkomen.

De begeleiding heeft goed gehandeld door tijdig in te grijpen, de cliënte apart te nemen, en het voorval te bespreken met de andere deelnemers die geschrokken zijn.

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.

Afgelopen jaar waren 6 zogenaamde MIC-meldingen (Melding Incident Cliënt/bijna ongeval of Calamiteit) die te allen tijde worden beschreven in Carefriend en gemeld bij de CLZ (Coöperatie Limburgse Zorgboeren).

Bij deze 6 meldingen was één situatie waarbij sprake was van ongewenst intimiteiten.

Een mannelijke cliënt heeft via telefoon en social-media in privé-tijd contact gezocht met medewerkers en stagiaires. Na uitleg dat dit niet kan, niet gepast en gewenst is, bleef dit gedrag ongewijzigd. Zelfs versterkt en resulteerde in stalking van jonge medewerkers. Dit leverde een groot gevoel van onveiligheid op bij betrokken medewerkster. Naar aanleiding hiervan zijn er weer gesprekken gevoerd met de cliënt, en advies ingewonnen bij de gedragskundige. Aangezien het gedrag niet wijzigde, werd een schorsing opgelegd en aan de cliënt en zijn ouders het dringende advies gegeven deskundige hulp te zoeken. Er is namelijk meer zorg nodig dan de Ophovernerhof kan bieden.

De betrokken medewerkers en stagiaires zijn begeleid in deze situatie. Door open hierover te praten binnen het team, het samen zoeken van oplossingen en de morele ondersteuning binnen het team.

De oorzaak in deze was niet te voorzien. Wel hebben we geleerd dat het enerzijds van belang vroegtijdig duidelijk te zijn naar een cliënt en grenzen te stellen (desnoods beëindiging van de zorg), en ook direct de benadeelden te ondersteunen.

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Alle incidenten worden als MIC-melding (Melding incident cliënt/ bijna ongeval of calamiteit) gerapporteerd in het digitale cliëntdossier van 'Carefriend'. Tevens worden alle meldingen doorgestuurd naar de Coöperatie Limburgse Zorgboeren.

bij de eerder aangegeven 6 incidenten hebben gelukkig geen ernstige gevolgen gehad. Het waren situaties die vooraf niet te voorkomen waren, maar bij een aantal incidenten wel hebben geleid tot (bijstellen van) afspraken met cliënten en hun zorgvraag.

De betrokken begeleiders hebben bij de incidenten correct en adequaat gereageerd. Er wordt altijd gecommuniceerd met de ouders, woonvorm of vertegenwoordiger. In een aantal situaties hebben wij ook de gedragskundige geconsulteerd voor adviezen.

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.

Controle van de BMI (brandmeldinstallatie) maandelijks.

Geplande uitvoerdatum: 25-02-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 10-12-2024 (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: 24-02-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 19-12-2024 (Afgerond)

Plan van Aanpak STIGAS; verwerken van de aandachtspunten.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 22-11-2024 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 23-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 07-10-2024 (Afgerond)

Jaarlijks controleren blusapparatuur, nooduitgangen etc. door gespecialiseerd bedrijf

Geplande uitvoerdatum: 23-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 18-12-2024 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 23-11-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)

Actie afgerond op: 02-12-2024 (Afgerond)

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 03-12-2024 (Afgerond)

Toegang cliënten/ouders in Carefriend; eerste stappen nemen.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 03-12-2024 (Afgerond)

Controle en aanvullen EHBO-trommels per kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 20-11-2024 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken beroepskrachten

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 20-11-2024 (Afgerond)

Bijbscholing medewerkers 2024 middels een online cursus volgen bij VGN-academie

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 27-12-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 07-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 16-12-2024 (Afgerond)

Controle van de BMI (brandmeldinstallatie) maandelijks.

Geplande uitvoerdatum: 07-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)

Actie afgerond op: 30-12-2024 (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: 07-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 17-12-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 07-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 16-12-2024 (Afgerond)

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
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 02-09-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2023
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: 02-02-2024 (Afgerond)

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)

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

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)

Controle van de BMI (brandmeldinstallatie) maandelijks.

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

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: 13-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Functioneringsgesprekken beroepskrachten

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Controle en aanvullen EHBO-trommels per kwartaal.

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Evaluatie BHV cursus; voldoet dit in praktische zin nog aan de huidige situatie?

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Actualiseer de gegevens van de VOG's van de stagiairs.

Geplande uitvoerdatum: 16-05-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Jaarlijks controleren blusapparatuur, nooduitgangen etc. door gespecialiseerd bedrijf

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Plan van Aanpak STIGAS; verwerken van de aandachtspunten.

Geplande uitvoerdatum: 13-08-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Audit Begeleiding en Wonen. Rond de audit (twee locaties: Boerderij Ophovenerhof BW & Streekboerderij Daniken B) af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Bijscholing medewerkers middels een online cursus volgen bij VGN-academie

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

U geeft aan in KJV 2024 dat de bestuurder in 2025 afscheid zal gaan nemen. Er wordt gezocht naar een opvolger. Wanneer de bestuurder afscheid heeft genomen, pas de werkbeschrijving bij 1.4 aan en meldt bij uw regionale organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Streekboerderij Daniken (2317, sub.)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2025
Geldt voor locatie(s): Boerderij Ophovenerhof (8)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 11 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 geplande acties 2024 zijn afgerond. Ver weg de meeste actiepunten zijn frequent terugkerende acties; maandelijks, per kwartaal of jaarlijks. Om die reden zijn het ook voor 2025 terugkerende acties.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

- Het behouden 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 deelnemersvoldoendemogelijkheden 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.
- Jaarlijks toetsen van het Toezichtsplan van de Raad van Toezicht.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- In verband met de aanstaande pensionering van de huidige bestuurder in 2025 dient gekeken te worden naar een opvolging. Hierbij dienen diverse mogelijkheden onderzocht te worden. Doel is een opvolging te vinden die past binnen te verwachten ontwikkelingen binnen de door ons geleverde zorg.
- Verder deelnemen aan samenwerkingsverbanden en werkgroepen voor intervisie, intercollegiale audit, innovatie en kennisdeling.
- Nagaan in welke mate de te verwachten stijgende loonkosten (op basis van de CAO gehandicaptenzorg totstandkoming 2025) zich verhouden met budgetten/inkomsten. Welke gevolgen heeft dit mogelijk voor de begroting en de personele inzet? Zeker gezien het feit dat diverse andere kosten ook zijn blijven stijgen (energie, inkoop materialen etc.)

9.3 Plan van aanpak

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

- Periode februari en maart wordt er door de Raad van Toezicht een profiel opgesteld voor de opvolging van de bestuurder. Hierbij wordt rekening gehouden met de te verwachten ontwikkelingen in de zorg en de eisen die dit stelt aan een nieuwe bestuurder dan wel de samenstelling van het management.
- Periode april, mei en juni; werving en selectieprocedure voor opvolging bestuurder.
- verdere deelname aan de intervisiegroep CLZ, zowel op bestuurs- als medewerkersniveau
- verdere collegiale intervisie zorgboerderij Daalhoeve en Puther Höfke
- alle medewerkers laten deelnemen aan cursussen VGN academie

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.

- 6.5 • Tevredenheidsonderzoek 2024 vragenlijst

- 5.2 • scholingsplan 2025