

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

## De Witte Schuur (1592)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**De Witte Schuur (1592)**



## 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	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
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	17
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	18
6.3 Inspraakmomenten	18
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20

7 Meldingen en incidenten	22
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	22
7.2 Medicatie	22
7.3 Agressie	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	23
7.5 Strafbare handelingen	23
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	31
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	36
9 Doelstellingen	37
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	37
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	38
9.3 Plan van aanpak	39
Overzicht van bijlagen	41

# 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

De Witte Schuur

Registratienummer: 1592

Prijsseweg 16, 4105 LE Culemborg

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 73492965

Website: <http://www.de-witteschuur.nl>

### Locatiegegevens

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

De Witte Schuur

Registratienummer: 1592

Prijsseweg 16, 4105 LE Culemborg

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Rivierengebied

# 1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

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

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er 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 agressie

## **2 Voorwoord**

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

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

### **2.2 Zorgboerderij in beeld**

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

# 3 Algemeen

## 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

In 2024 hebben we samen weer veel beleefd op de Zorgboerderij!

In maart is de onafhankelijke externe kwaliteitscontrole door een auditor van de Federatie Zorgboeren Nederland geweest. Bij deze controle wordt iedere drie jaar onderzocht of onze Zorgboerderij voldoet aan de doelen, regels en normen die zijn vastgesteld door de Federatie. Deze audit is in maart afgerond. Dit betekent natuurlijk niet dat we de komende jaren stil kunnen gaan zitten, voor het verlenen van de allerbeste zorg blijven onze zorgboerderij en onze medewerkers altijd in beweging.

De audit van de Federatie Zorgboeren was niet de enige audit. We hebben dit jaar ook hard gewerkt om ons in te kunnen aan sluiten bij Coöperatie Boer en Zorg (CBZ), Regio Foodvalley (Gelderland midden-Rivierenland). Door dit samenwerkingsverband kan worden gewerkt met zorg in korte lijnen, de coöperatie kan bijvoorbeeld helpend zijn bij het zoeken van de juiste zorgverlener voor een client. Ook ondersteunt de coöperatie door te voorzien in externe kennis, zoals een gedragswetenschapper, psychiater, zorgconsulent etc. en intervisie om als zorgboeren ervaringen te delen.

Naast het werken aan allerlei audits en onze doelstellingen is er uiteraard nog veel meer gebeurd op de zorgboerderij. Allereerst zijn Conny en Frans sr. verhuisd naar hun nieuwe huis in Opijnen. Wat een verandering voor iedereen, niet in het minst voor Conny en Frans zelf maar ook voor Frans jr. en Sanne en hun kinderen Bram en Hanna die op de boerderij zijn komen wonen. Deze veranderingen leverden niet alleen verhuizingen op maar ook een verbouwing waardoor er ineens allemaal bouwvakkers op De Witte Schuur te vinden waren. Interessant, zeker voor de deelnemers van de boerderijgroep die mochten kijken en soms zelfs meehelpen.

Tussen alle verbouwingen en verhuizingen door is er uiteraard ook nog gewoon hard gewerkt op alle groepen en is het gewone leven ook gewoon doorgedaan. Zo zijn alle verjaardagen weer gevierd (met groot feest voor onze Jani van de Schuur van Jan die 65 werd!) en hebben alle feestdagen weer de nodige aandacht gekregen. Extra speciaal was in de zomer van 2024 het EK voetbal; De Witte Schuur is voor een paar weken omgedoopt tot De Oranje Schuur en uiteraard hebben we het met z'n allen op de voet gevolgd. Maar onze nationale voetballers waren niet de enige voetbalhelden, het voetbalteam van De Witte Schuur heeft ook dit jaar weer mogen meedoen aan de Vitesse G-trofee. Wat een belevenis was dit ook dit jaar! Samen met de bus naar Arnhem, gevoetbald, op de foto met Vitesse-beroemdheden en als kers op de taart na afloop ook nog een frietje bij Olie B. in Zoelen.

In mei is er door Yuverta (MBO-groen) uit Geldermalsen een heuse film opgenomen om de opleiding Persoonlijk Werkbegeleider te promoten. Twee van onze stagiairs volgden deze opleiding en hebben samen met onze deelnemers een mooi beeld gegeven van het werken op een zorgboerderij. Voor ons uiteraard ook meteen een leuk stukje reclame.

We hebben dit jaar voor het eerst in een vaste periode 3 weken zomervakantie gehouden. De afgelopen jaren werd het steeds moeilijker om de vakantieplanning rond te krijgen, ook omdat de meeste zorgmedewerkers schoolgaande kinderen hebben. Dit was voor sommigen wel wennen maar uiteindelijk bleken er overal wel mouwen aan te passen met vrije dagen en inhaaldagen en is het allemaal goed gekomen. Voordat we met z'n allen vrij hadden is er een De Witte Schuur Zomerweek gehouden met iedere dag leuke activiteiten met een feestelijk tintje. Zo is een zangmiddag (De Witte Schuur Got Talent) gehouden, creatieve activiteiten, een pictobingo en zijn er (water)spelletjes gedaan. Als afsluiting hebben we met z'n allen gebarbecued en uiteraard mocht de karaoke hierbij niet ontbreken!

Omdat De Witte Schuur maatschappelijke inclusie heel belangrijk vindt komen er niet alleen mensen naar ons toe maar gaan we er met onze deelnemers ook vaak op uit. Zo hebben we dit jaar bijvoorbeeld de catering mogen verzorgen op de Nationale Techniekbeurs en Provada's Vastgoedbeurs en zijn we er regelmatig op uit getrokken naar evenementen met onze ijskar. Uiteraard zijn we ook vaak op pad geweest onze fietstrein, soms om bestellingen weg te brengen maar soms ook gewoon om lekker samen op pad te zijn.

Net als andere jaren zijn ook onze boerderijwinkel, theetuin en de ijsverkoop weer druk bezocht en is er weer keihard gewerkt in de bakkerij. Onze deelnemers zijn ook dit jaar weer onderdeel geweest van de enthousiaste winkel- en bakkerij-teams van en hebben weer heel veel geleerd en zelfs verschillende diploma's kunnen halen.

Op de Schuur van Jan en in Jan's Pakhuis hebben de deelnemers ook hard gewerkt. Zo hebben ze bijvoorbeeld geholpen bij het samenstellen en inpakken van de kerstpakketten en cadeaupakketten, het maken van cadeauverpakkingen en versieringen, het maken van accessoires voor de winkel, het verpakken van de eieren, het maken van soep, het bakken van eieren of pannenkoeken, het verzorgen van de was, verschillende

creatieve workshops en verder allerhande werkzaamheden die op de zorgboerderij voorkomen. Kortom, stilzitten is geen optie want er is altijd wel iets te doen of te beleven!

Het klapstuk van het jaar was ook dit jaar weer ons theaterstuk. Geen klein optreden in een achteraf zaaltje maar een groots spektakel in een echte schouwburg. Er was een echte voorverkoop en een echt podium met echte gordijnen en echte kleedkamers met echte visagisten. De kaartverkoop bij theater De Fransche School liep vanaf het eerste moment zo hard dat er al snel een tweede voorstelling gepland moest worden. Beide voorstellingen van 'Camping de Hooiberg' waren helemaal uitverkocht en het stuk dat geschreven is en geregisseerd werd door onze begeleiders Jani en Marissa was zo'n succes dat het na afloop een staande ovatie van de hele zaal opleverde. Wat een prachtige beloning voor een jaar lang wekelijks repeteren tijdens de theaterlessen op De Witte Schuur.

Een minder leuk bericht dit jaar is dat een van onze deelnemers van de Jans Pakhuis is overleden. Dit was een heel verdrietige gebeurtenis, met name voor haar partner die ook deelnemer op De Witte Schuur is. Ondanks dat ze al een poos ziek was kwam het overlijden toch nog onverwacht. Samen met haar partner, haar familie en de begeleiders van de woning hebben we een bijdrage aan haar afscheid mogen leveren waar we heel dankbaar voor zijn.

Aan het eind van het jaar hebben we ons wagenpark uitgebreid met 1 personenauto. Na mooie belettering zijn deze auto's meteen ingezet in het vervoeren van de deelnemers en zijn we een stuk flexibeler in ons vervoer.

#### Activiteiten:

- verjaardagen / feestdagen / zomerweek / theater / vieringen / Vitesse /
- Uitbreiding vervoer (1 auto's)
- Verandering: vaststaande zomervakantie, urenregistratiesysteem dyflexis
- Lidmaatschap Boer en Zorg
- Beëindigen Brasserie Wees is Anders (plannen voor horecauitspanning op de zorgboerderij)
- Stagiairs / Yuverta (opleiding werkbegeleider zorgboerderij)
- Naweeën blauwtong en hoe hiermee omgegaan
- professionalisering zorg:
- trainingen: schriftelijke verslaglegging, doelgericht werken (pdca-cirkel), incidentmeldingen
- Aandacht voor doelgericht werken met als uitgangspunt: de domeinen van kwaliteit van bestaan. Kwalitatief goede doelen zorgen ervoor dat een client zich ontwikkelt wat leidt tot een hogere kwaliteit van bestaan. Een doel is een leidraad voor de zorg; wat verwachten we voor de toekomst van de client (welke ontwikkeling) en hoe komen we daar?
- Uitgebreid tevredenheidsonderzoek

#### Bijlagen

- Doelen De Witte Schuur 2024

### 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.

Ook in 2024 was het kwaliteitssysteem van de Federatie Landbouw en Zorg een leidraad voor de zorgverlening.

Het zorgaanbod is in 2024 niet gewijzigd en ook heeft er geen uitbreiding plaatsgevonden. Wel heeft er op directieniveau een wijziging plaatsgevonden, Conny en Frans van Herwijnen hebben een stap terug gedaan om ruimte te maken voor de nieuwe generatie zorgboeren; zoon Frans en schoondochter Sanne.

De financiering van de zorg is ongewijzigd en wordt gedaan vanuit de WLZ en de WMO, middels PGB's of ZIN.

In maart heeft de externe audit vanuit de Federatie Zorgboeren plaatsgevonden en zijn alle werkbeschrijvingen opnieuw beoordeeld. Op wat kleine verbeterpunten na is de audit prima verlopen, het kwaliteitssysteem en de beschrijvingen zijn weer helemaal up to date.

2024 zijn we toegetreden tot de Coöperatie Boer en Zorg. Wij willen met deze samenwerking ons professionele netwerk uitbreiden met collega zorgboeren uit de regio. Door de strenge criteria om te worden toegelaten kan er vertrouwd worden op de expertise en kwaliteit van collega-zorgboeren en kan deze wederzijds worden gedeeld.

Wij hebben ook dit jaar weer gewerkt in onderaanneming van verschillende zorginstanties, wij delen in hun expertises en zijn elkaars klankbord naast dat zij een aanzienlijk deel van onze deelnemers leveren.

Dit jaar zijn we ook weer bezocht door GD diergezondheid voor het keurmerk zoönosen, wij hebben dit keurmerk ook dit jaar weer behaald. Ook is er weer een veiligheidsaudit (Stigas) geweest, zijn de verplichte keuringen van machines en apparaten uitgevoerd en is er voor de winkel en de bakkerij regelmatig contact met de VWA en andere ondersteunende instanties. Er zijn gesprekken gevoerd met verschillende onderwijsinstanties uit ons netwerk, hetzij voor het bespreken van individuele cases rondom deelnemers, anderzijds om wederzijdse ervaringen, behoeften en wensen te bespreken. Niet alleen qua expertise hebben we hiervan kunnen leren, we hebben ook geleerd dat deze netwerkbezoeken veel tijd vragen en ruim ingepland moeten worden.

Er wordt geen zorg geleverd vanuit de WZD.

### 3.3 Algemene conclusies

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

De verhuizing en de verschuiving in de dagelijkse leiding op de zorgboerderij is van grote invloed geweest. Ook de wens tot het toetreden tot Coöperatie Boer en Zorg is van invloed, niet alleen als ondersteunend netwerk maar ook in de samenwerking. Als zorgboer onderdeel zijn van dit netwerk brengt ook andere verantwoordelijkheden met zich mee; immers, naast de eigen zorgverlener dient de zorgboer ook naar het grotere geheel van zorg in de regio te kijken en hieraan bij te dragen.

De Federatie Zorgboeren is richtinggevend en ondersteunend in het kwaliteitsproces, door gericht actiepunten te plannen (afgeleid van de doelstellingen) wordt de PDCA-cyclus in gang gezet. Deze methode is het afgelopen jaar verder geïntegreerd in de organisatie, het werken met doelstellingen vindt op ieder niveau in de organisatie plaats waardoor er effectiever en efficiënter wordt gewerkt. Uiteraard behoeft dit proces de nodige aandacht en onderhoud, het stellen van doelen is nog altijd niet even eenvoudig, doelen worden snel te groot en onhaalbaar in tijd gesteld. De kwaliteitsmedewerker heeft hier een begeleidende en ondersteunende rol in.

De doelen van afgelopen jaar:

#### Veiligheid en personeelsbeleid

**Doel 1.** Op 1 januari 2025 is de informatievoorziening en deskundigheidsbevordering van beroepskrachten geïntegreerd.

Hiertoe hebben we de volgende acties ondernomen:

- Het functiegebouw is opgesteld en geïntegreerd door een stagiaire, als afstudeerstage HBO- Social Work in samenwerking met de kwaliteitsmedewerker; (De stagiair heeft een haar opleiding met een 8 afgerond!)
- Het opleidingsplan voor zorgmedewerkers is door-ontwikkelt en geïntegreerd;
- Minimaal tweemaal per jaar wordt een intervisie bijeenkomst georganiseerd voor zorgmedewerkers; Het herzien van de informatiepakketten voor nieuwe medewerkers, stagiairs, vrijwilligers;
- Het opstellen van een inwerkplan voor nieuwe zorgmedewerkers.

De gestelde doelen zijn behaald, voor het komende jaar zal er echter een structurele vorm van intervisie en teambesprekingen voor de medewerkers worden gerealiseerd zodat dit beter geborgd wordt in de vergaderstructuur en agenda's van de medewerkers.

**Doel 2.** Op 1 januari 2025 is de veiligheid van cliënten en beroepskrachten protocollair gewaarborgd.

Hiertoe hebben wij de volgende acties ondernomen:

Protocollen die eraan bijdragen dat de veiligheid van cliënten en beroepskracht zijn gewaarborgd zijn aanwezig, vindbaar en begrijpelijk en worden toegepast; het betreft de volgende protocollen: Ongewenst gedrag, RI&E, medicatie, BHV. Protocollen zijn standaard digitaal ter inzage beschikbaar gesteld voor medewerkers op een vastgestelde plaats (Zilliz, intranet).

#### 2. Doelmatigheid

**Doel 1:** Op 1 maart 2025 vindt een onafhankelijke beoordeling van het kwaliteitssysteem plaats door het Kwaliteitskeurmerk Zorgboeren.

Hiermee hebben wij de volgende acties ondernomen:

Een update van de werkbeschrijvingen en het toevoegen van de bijbehorende protocollen of beleidsstukken. Dit is afgerond.

**Doel 2.** Op 1 januari 2025 is de begeleiding van deelnemers effectief en efficiënt vormgegeven.

Hiermee hebben wij de volgende acties genomen:

Training/instructie voor zorgmedewerkers over het werken met doelen in het ondersteuningsplan (effectiviteit); Training/instructie voor zorgmedewerkers over schriftelijke verslaglegging in rapportages (effectiviteit, efficiëntie); Werken met ontwikkelingsleeftijden wordt geïntroduceerd naast de methodieken Green Care en Gentle Teaching.\*

\* Deze trainingen zijn onderdeel van het opleidingsplan

Dit doel is behaald, de zorgmedewerkers hebben allemaal de trainingen gevolgd, deels in groepsverband, deels individueel. Deze onderwerpen blijven ook in 2025 onderwerp van deskundigheidsbevordering omdat hierin nog verbetering behaald kan worden.

**Doel 3.** Op 1 januari 2025 is de huisvesting van de zorgboerderij effectief aangepast

uitbreiding bakkerij;  
verhuizing van het centrale kantoor naar de vrijgekomen ruimte van Het Gevlekte Schaaap; afronding uitbreiding parkeerplaatsen.

Door vertraging in de verhuizing heeft ook deze aanpassing vertraging opgelopen, dit blijft staan voor 2025.

### 3. Cliëntgerichtheid

**Doel 1.** Op 1 januari 2025 is de gemeenschappelijke belangenbehartiging van cliënten uitgebreid met inspraak voor ouders/wettelijk vertegenwoordigers.

Hiermee waren wij voornemens de volgende acties te nemen:

Het organiseren van 1 plenair informatie- en inspraakmoment;  
Tevredenheidsonderzoek met klankbord mogelijkheid;  
Bij gebleken interesse, het organiseren van een medezeggenschapsraad (naast de huidige cliëntenraad)

Er heeft een clienttevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Het plenaire informatie- en inspraakmoment is nog niet geïntroduceerd. De tevredenheid van ouders/wettelijk vertegenwoordigers is besproken als vast punt in de evaluatiegesprekken met de deelnemers. In 2025 zal gekeken worden naar eventuele behoefte naar een plenair moment.

**Doel 2.** Op 1 april 2024 is de nieuwe vorm van deelnemers tevredenheidsmeting geïntroduceerd en uitgevoerd, zijn de gegevens geanalyseerd en de actiepunten verwerkt in het kwaliteitssysteem.

Dit doel is behaald. Door de uitgebreidheid en de vorm van het onderzoek heeft dit meer tijd gekost dan verwacht, het onderzoek is niet alleen effectief en objectief gebleken, het is ook een gewaardeerde individuele activiteit voor de deelnemers gebleken waar enthousiast aan is meegewerkt.

### 4. Bedrijfsvoering

**Doel 1.** Op 1 januari 2025 is het vooronderzoek afgerond naar mogelijke wijzen van sociaal ondernemerschap en is een keuze gemaakt bijvoorbeeld: KSO: (Keurmerk Sociaal Ondernemerschap), PSO (prestatieladder Socialer Ondernemen TNO), Social Enterprise Nederland, ANBI-status (voor een deel van de organisatie)

Dit doel is nog niet afgerond en wordt meegenomen in de lange termijn doelstellingen.

**Doel 2.** Op 1 januari 2025 is de overname van de bedrijfspanden en het woonhuis gerealiseerd.

Frans jr. en Sanne hebben de bedrijfspanden en het woonhuis overgenomen, dit betekent dat Frans sr. en Conny zijn verhuisd en niet meer bij de boerderij wonen. De bedrijfsvoering van de verschillende vennootschappen zijn nog ongewijzigd hoewel de dagelijkse leiding voor een groot deel officieel is overgegaan naar de volgende generatie. Frans jr. en Sanne wonen met hun kinderen inmiddels op de boerderij in een tijdelijke woning.



## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

De Witte Schuur biedt groepsgerichte dagbesteding aan voor (jong)volwassenen met een verstandelijke beperking. Ontwikkelingsstoornissen, psychiatrische problematiek en dementie komen voor, veelal staat hierbij de verstandelijke beperking op de voorgrond. De zorg wordt verleend vanuit de WMO en de WLZ, VG 3-6

Aantal deelnemers.

Bij aanvang van 2024 zijn wij gestart met 61 deelnemers. In de loop van het jaar zijn er deelnemers bijgekomen en hebben wij afscheid genomen van een aantal deelnemers, vijf deelnemers hebben voor andere dagbesteding gekozen vanwege een beter passend activiteiten- of begeleidingsaanbod. Twee deelnemers zijn naar een reguliere baan doorgestroomd en één deelnemer is helaas overleden. Van 1 deelnemer hebben wij in de proefperiode afscheid moeten nemen. Het aantal deelnemers aan het eind van het jaar bedraagt ook 61. Het aantal afgenomen dagdelen is zo goed als gelijk gebleven; even weken 414 dagdelen, oneven weken 413 dagdelen per week. Dit aantal is goed in balans met het aantal medewerkers (zorgverleners). Er is nog ruimte voor een klein aantal nieuwe deelnemers op bepaalde dagdelen. Hiervoor zijn intakegesprekken gepland. In de toekomst zal het lidmaatschap van de Coöperatie Boer en Zorg mogelijk van invloed zijn op de plaatsing van deelnemers.

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

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

Het aantal deelnemers heeft gedurende het jaar iets gefluctueerd, tot grote wijzigingen is het echter niet gekomen. Er hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in de zorgverlening, wel is er een lichte opkomende trend zichtbaar in het aantal oudere deelnemers en specifieke zorg hiervoor (met name dementiezorg). Het aanbod aan activiteiten en werkzaamheden is onveranderd met enkele uitzonderingen in afwisseling in het aanbod en meer projectmatig aangeboden activiteiten.

Er is aandacht geweest voor het werken met specifiekere en kleinere doelen. In het verleden werd teveel gewerkt met doelen voor de lange termijn waardoor deze te weinig zichtbaar werden behaald en dus geruime tijd onveranderd bleven. Door doelen voor de te koppelen aan de domeinen van de kwaliteit van bestaan dragen deze beter bij aan het streven naar of behouden van een fijn leven inclusief de middelen en de zorg of begeleiding die hiervoor nodig zijn. Het stellen van doelen is dus veel minder een doel op zich geworden. De triade tussen deelnemer/ouder of verzorger en zorgverlener is hier van groot belang om de wensen, verwachtingen en mogelijkheden zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen.

### 4.3 Personeel

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

De Witte Schuur heeft het hele jaar gewerkt met dezelfde begeleiders op dezelfde groepen. Ook in de ondersteunende diensten hebben zich geen wijzigingen voorgedaan.

Alle medewerkers zijn bij ons in loondienst, er wordt niet gewerkt met ZZP-ers of oproepkrachten. De begeleiders kunnen elkaar op de groepen vervangen, alle begeleiders zijn bekend met de verschillende deelnemers en de verschillende groepen, dit maakt dat er ook periodes van ziekte kunnen worden overbrugd met vertrouwde, bekende gezichten.

Hoewel er regelmatig bijeenkomsten zijn geweest voor medewerkers en er ook regelmatig overleg is tussen de directie en de medewerkers zijn de jaargesprekken onvoldoende ingebed. Met een aantal medewerkers zijn individuele gesprekken gehouden maar helaas is dit niet bij alle medewerkers het geval. Deze gesprekken zijn voor het begin van 2025 gepland en zullen voor de toekomst structureel in de planning worden meegenomen.

### 4.4 Stagiairs

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

De Witte Schuur heeft verschillende stagiairs mogen verwelkomen op de zorgboerderij. Zo heeft er een HBO-Social Work stagiair een onderzoek gedaan wat geleid heeft tot de ontwikkeling van het scholingsplan voor medewerkers. Ook hebben we verschillende MBO stagiairs gehad, twee vanuit de BOL opleiding Maatschappelijke Zorg en Groen (niveau 4), twee stagiairs MBO Social Work (niveau 4), twee stagiairs MBO dierverzorging (niveau 2, BOL) en een BBL stagiaire Maatschappelijke Zorg (niveau 3). Ook hebben we een aantal maatschappelijke stages voor het VMBO verzorgd (niveau kader en tl). De stages varieerden van 1 dag per week tot 4 dagen per week.

De zorgboerderij is een geliefde stageplaats voor leerlingen van het MBO, het aanbod van stagiairs was dan ook dit jaar weer groot. Om de juiste begeleiding te kunnen bieden is iedere stagiair aan een dagelijkse begeleider gekoppeld. Stage-opdrachten worden door de stagiair besproken met de dagelijkse begeleider, deze ondersteunt ook bij het maken van een eindverslag. De beoordeling van zowel de stage als het eindverslag is gedaan door de kwaliteitsmedewerker of de zorgcoördinator, uiteraard samen met de dagelijkse begeleider. Tijdens iedere stage is de praktijkbegeleider van school minimaal 1x op bezoek geweest, deze gesprekken zijn gevoerd met de dagelijkse begeleider of de kwaliteitsmedewerker. Bij het eindgesprek wordt niet alleen de stagiair beoordeeld maar wordt ook de feedback van de stagiair of school besproken. Opvallende zaken zijn in het afgelopen jaar niet gemeld.

### 4.5 Vrijwilligers

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

Het team van vrijwilligers bestond in 2024 uit 19 personen. In totaal zijn zij 23 dagdelen per week actief op vooraf geplande momenten. Deze vrijwilligers hebben een rol gespeeld in het cliëntenvervoer maar ook hebben zij een rol gehad bij individuele activiteiten met deelnemers bij groepsactiviteiten. De meeste vrijwilligers zijn al geruime tijd verbonden aan De Witte Schuur. Er hebben zich geen ingrijpende veranderingen of gebeurtenissen voorgedaan. Met alle chauffeurs is een evaluatiegesprek gehouden. Daarnaast maken de op de zorgboerderij aanwezige vrijwilligers gebruik van de koffiemomenten om zaken te bespreken.

Voor de verhuizing verzorgde Conny voor de chauffeurs iedere ochtend en middag een koffiemoment. Dit is een vast ritueel waarbij naast de dagelijkse besommeringen ook de bijzonderheden worden besproken. Inmiddels is het koffiemoment overgenomen door zorgboer Frans jr. Conny verzorgt nog wel de ritplanningen van de chauffeurs.

Het team van vrijwilligers is stabiel, we hebben van één vrijwilliger afscheid genomen zij kon vanwege lichamelijke klachten niet langer werken al vrijwilliger.

Er hebben verder geen wijzigingen plaatsgevonden.

#### **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.

Zowel bij het personeel als vrijwilligers hebben zich geen grote wijzigingen voorgedaan. Het aantal vrijwilligers is iets toegenomen. Er zijn verschillende stagiairs geweest voor verschillende soorten stages, om dit goede begeleiden is behoorlijk veel tijd nodig. De verdeling van de verschillende taken rondom stagiairs zorgt dat deze tijd wordt verdeeld, echter moet voor het volgende jaar bepaald worden hoeveel stagiairs er tegelijk aanwezig kunnen zijn om balans te behouden. Met name kortdurende stages kosten veel tijd omdat voortdurende aandacht en begeleiding dan gewenst is. Het is echter van belang om stagiairs zo goed mogelijk op te leiden zodat zij in de toekomst een waardevolle aanvulling voor de sector zullen zijn. De Witte Schuur wil door deze verantwoordelijkheid te nemen hieraan dan ook graag bijdragen.

Alle medewerkers zijn ingedeeld voor het functioneringsgesprek 2025 in de maand maart. Voor de maand april worden de vrijwilligersfunctioneringsgesprekken ingepland.

# 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.

De doelen in 2024 omtrent scholing en ontwikkeling waren:

1. Op 1 juli zijn de begeleiders op de hoogte van de procedure 'incidenten melden'.
2. Op 1 aug. hebben de begeleiders een training 'doelgericht werken' gevolgd.
3. Op 1 mei hebben alle medewerkers de toets 'privacy en AVG' afgelegd.
4. Op 15 mei hebben alle zorgmedewerkers een basistraining rapporteren gevolgd.

De privacywetgeving en AVG zijn tijdens de werkbesprekingen wel aan de orde geweest, ook is hier een informatief document voor opgesteld (AVG wat moet je hiermee?) wat zowel online (intranet) als fysiek onder de aandacht van de medewerkers is gebracht. In 2025 zal hier aandacht aan worden gegeven middels een e-learning.

De opleidingsdoelen van 2024 zijn behaald. Dit houdt niet in dat de onderwerpen die aan bod zijn gekomen 'afgerond' zijn, ook volgende jaren zal er aan verschillende onderwerpen nog de nodige aandacht besteedt worden. Er is een inhaalslag gemaakt met het doelgericht werken en de schriftelijke verslaglegging, toch zijn dit onderwerpen die nog verbeterd kunnen worden.

Het afgelopen jaar is als onderdeel van een afstudeeropdracht (onderzoek) door een stagiair Social Work (HBO) in samenwerking met de kwaliteitsmedewerker een opleidingsplan voor de zorgmedewerkers opgesteld. Dit plan omvat trainingen met een verplicht karakter en trainingen met een vrije keuze. Het afgelopen jaar hebben (naast de jaarlijkse basistrainingen BHV en medicatieveiligheid die door externe instructeurs worden verzorgd) de trainingen schriftelijke uitdrukingsvaardigheid (rapporteren), doelgericht werken (opstellen van en werken met leerdoelen) en het melden van incidenten plaatsgevonden. Wij hebben gekozen voor het werken met kleine groepen zodat er veel ruimte is voor het delen van ervaringen zodat deze trainingen naast een informatief ook een intervisie-achtig karakter kregen. Verder zijn er aan de medewerkers papers beschikbaar gesteld met 'Witte Schuur specifieke' informatie en handleidingen over de privacywetgeving en het agressieprotocol.

Via een inlog bij een van onze opdrachtgevers krijgen de zorgmedewerkers toegang tot een leerportaal. De trainingen die hier te volgen zijn vallen onder de 'vrije keuze' trainingen. Ook maken de medewerkers gebruik van het portaal 'Freelearning'. Hier zijn talloze e-learnings te vinden die worden aangeboden door verschillende zorginstanties en instellingen. Deze site is een aanrader, hij wordt niet alleen intensief gebruikt omdat de trainingen interessant en leerzaam zijn, medewerkers doen hier ook ideeën op voor onderwerpen waarover zij meer zouden willen weten. In 2025 wordt een keuze gemaakt voor een aanbieder van e-learnings specifiek gericht op onze doelgroep.

De interne trainingen zijn verzorgd door de kwaliteitsmedewerker voor zover deze hiertoe bevoegd en bekwaam is. De trainingen BHV en medicatieveiligheid zijn extern uitbesteedt. Er is afgelopen jaar ook een training 'slechtziendheid bij mensen met een verstandelijke beperking' door een medewerker van Bartiméushage verzorgd.

Op dit moment beschikken de begeleiders over voldoende kennis en vaardigheden, wat niet wegneemt dat een leven lang leren altijd blijft.

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De opleidingsdoelen voor het komende jaar zijn:

1. Op 1 juni '25 hebben alle zorgmedewerkers een e-learning gevolgd voor het gebruik van het nieuwe ECD-systeem.
2. Op 1 aug. '25 hebben alle zorgmedewerkers een herhalingstraining 'schriftelijke verslaglegging' en doelgericht werken gevolgd.
3. Op 1 juni. '25 hebben alle BHV-ers de verplichte herhalingscursus BHV en alle zorgmedewerkers de herhalingscursus 'medicatieveiligheid' gevolgd.
4. Op 1 jan. '26 is er een aanbod gerealiseerd van verplichte en niet-verplichte e-learnings voor alle zorgmedewerkers (directie maakt een keuze uit een aanbieder), hierin komt het onderwerp 'Autisme' aan bod.
5. Op 1 jan. '26 is het programma 'omgaan met ongewenst gedrag' gerealiseerd, afgeleid van het protocol 'ongewenst gedrag'. Dit programma bevat tevens een herhalingstraining incidenten melden waarvoor een nieuwe methode wordt geïmplementeerd in het nieuwe ECD-systeem
6. Op 1 jan. '26 hebben er twee intervisie-bijeenkomsten voor vrijwilligers plaatsgevonden, hierin staat het omgaan met mensen met een verstandelijke beperking centraal.

Na inventarisatie onder de zorgmedewerkers zijn verschillende onderwerpen voor trainingen of cursussen aangedragen, nl. dementie bij mensen met een verstandelijke handicap, autisme, groepsdynamica. Deze onderwerpen worden vastgelegd in het opleidingsplan. Vanuit de vrijwilligers is behoefte aan een basisdeskundigheid over verstandelijke beperkingen en gedrag, dit is meegenomen in de doelstellingen.

## 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.

Het onderwijsplan dat in het afgelopen jaar is ontwikkeld is in hoofdlijn leidend voor het proces rondom scholing en ontwikkeling. Het doelgericht werken (PDCA) heeft niet alleen aandacht gehad inzake het opstellen van leer-, zorg- en ontwikkeldoelen voor de deelnemers maar heeft ook vorm gekregen in de zin van doelgericht werken aan de eigen ontwikkeling.

Er hebben (naast de verplichte cursussen en trainingen) het afgelopen jaar verschillende trainingen plaatsgevonden. Alle zorgmedewerkers hebben deze trainingen in groepsverband gevolgd en hebben zo nodig individueel ondersteuning van de kwaliteitsmedewerker gekregen. Deze onderwerpen dienen ook in het komende jaar de nodige aandacht te krijgen, dit is meegenomen in de doelstellingen.

De maatschappelijke trend van toename van het aantal mensen met dementie is ook te zien binnen de verstandelijk gehandicaptenzorg. De vraag van de zorgmedewerkers om dieper op dit onderwerp in te gaan is dus relevant. Door het aanbieden van e-learning over dit onderwerp en het aan bod laten komen tijdens intervisies zal dit belicht worden.

Het opgestelde protocol 'omgaan met ongewenst gedrag' is in hoofdstukken ter beschikking gesteld aan de medewerkers. In het komende jaar zal aandacht worden besteedt aan het omgaan met ongewenst gedrag. Het doel hiervan is niet alleen het verhogen van de individuele veiligheid en de veiligheid van de deelnemers maar ook op de hoogte zijn van wat je van elkaar mag en kan verwachten.



## 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.

Met alle deelnemers en ouders/verzorgers is in het afgelopen jaar (volgens afspraak) minimaal 1 maal of 2 maal per jaar afhankelijk van de zorgvraag en afspraak met ouders een evaluatiegesprek gehouden. De punten die in deze gesprekken naar voren komen zijn de opgestelde doelen, nieuwe doelen voor de komende periode en of de geboden ondersteuning en begeleiding nog overeenkomt met de ondersteuningsbehoefte. Ook wordt de tevredenheid van de ouders besproken en of er eventueel verbeterpunten zijn. Er worden standaard afspraken gemaakt over de evaluatiegesprekken en zo nodig tussentijdse bijstelling van doelen of ondersteuningsbehoeften.

Het formuleren van en werken met doelen blijft soms lastig. Vaak worden doelen te abstract en te groot opgesteld en dus ook niet behaald. In het verleden lag het opstellen van de doelen grotendeels bij de begeleider. Dit jaar zijn we begonnen om deelnemers (en ouders) hierin duidelijker een rol te geven. Door gericht vragen te stellen over alle domeinen die bepalend zijn voor de kwaliteit van leven wordt het eenvoudiger om te bepalen waarin en hoe wij hierin als dagbesteding een rol kunnen spelen en welke rol. En wat de deelnemer nog heeft te leren of wat aandacht nodig heeft om dit te kunnen realiseren. De kwaliteitsmedewerker voegt deze factoren als leidraad toe aan het evaluatieformulier in het nieuwe EPD.

Uit de gesprekken met de ouders komt naar voren dat ze tevreden zijn met de zorgverlening. Er worden wel tips gegeven die wij uiteraard ter harte nemen. Zo is er bijvoorbeeld gesproken over de arbeidsverdeling, er wordt geen duidelijke scheiding gezien tussen 'werken' en creatieve activiteiten, wat sommige ouders wel wenselijk vinden. Ook vinden activiteiten mogelijk te vaak individueel plaats waardoor de groepscohesie soms onvoldoende tot zijn recht komt. Wat zeer gewaardeerd wordt zijn de bakkerslessen, creatieve workshops, de schilderlessen en de theaterlessen. Vrijwel alle ouders geven aan het belangrijk te vinden dat vaardigheden worden behouden en dat ontwikkeling wordt gestimuleerd. Ouders geven aan zich gehoord en betrokken te voelen en ervaren geen drempel om contact op te nemen bij vragen of om te overleggen.

Het proces van het opstellen van zorgplannen, evalueren, schriftelijke verslaglegging en bijstellen van de zorgplannen is in het afgelopen jaar sterk verbeterd. Het secretariaat verzorgt de planning van de evaluatiegesprekken en maakt de afspraken met de ouders en de deelnemers waardoor dit een structureel karakter heeft gekregen.

## 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

In 2024 is veel aandacht besteedt aan doelmatig werken (gezamenlijk formuleren van haalbare doelstellingen) die met name gericht zijn op het vergroten van de kwaliteit van bestaan of het behouden hiervan.

Ouders hebben een duidelijkere rol gekregen in het opstellen van doelen. De factoren die bepalend zijn voor de kwaliteit van leven worden idealiter gebruikt voor het formuleren van de doelstellingen maar dit blijkt niet altijd even gemakkelijk. Het opstellen en werken met doelen behoeft ook het komende jaar aandacht middels scholing/training van de begeleiders. Het toevoegen van de factoren die de kwaliteit van bestaan (als leidraad) aan het evaluatieformulier kan helpend zijn.

Ouders zijn tevreden over de zorgverlening en begeleiding. Het komende jaar zal op alle groepen een duidelijkere scheiding gemaakt worden tussen werken en creatieve activiteiten zodat dit meer structuur in de dag brengt voor de deelnemers. In de ochtend wordt er gewerkt aan een gezamenlijke taak, in de middag is er ruimte voor creatieve activiteiten. Dit zal de groepscohesie bevorderen. Gezocht zal worden naar mogelijke assemblage werkzaamheden voor Jan's pakhuis en De Schuur van Jan.

## 6.3 Inspraakmomenten

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

In 2024 heeft de cliëntenraad 5x zitting gehouden. Er hebben 2 leden de cliëntenraad verlaten en 1 van de voorzitters is gestopt als voorzitter, zij heeft weer als lid zitting genomen. Eenmaal is de directie aanwezig geweest bij deze vergadering. De voorzitter heeft de mogelijkheid om bij dringende kwesties tussendoor te overleggen met de directie. (Met hulp van de cliëntenraad ondersteuner).

Uit de ideeënbus en vanuit de groepen kwamen verschillende punten naar voren:

- leden van de boerderijgroep hebben last van 'passanten' in hun kantine. Als ze pauze of een binnen-activiteit hebben gebruiken veel mensen hun kantine als looproute. De deur op slot doen mag niet vanwege de veiligheidseisen, er is uiteindelijk een bordje op de deur gehangen met het verzoek om de achterdeur te gebruiken.

- Er zijn veel verzoeken geweest over nieuwe materialen op de groepen zoals nieuwe pannen, een nieuwe magnetron, tosti-ijzer etc. Bij navraag blijkt het oude product echter vaak te zijn uitgeleend, kwijt, oud maar nog niet versleten of onjuist gebruikt te zijn. Er is een mooi gesprek gevoerd over duurzaamheid, zuinig zijn op spullen, terugbrengen wat je leent en iets terugzetten waar het hoort.

- Er is veel animo voor groepsuitjes met de hele Witte Schuur. De cliëntenraad heeft gezamenlijk gekeken naar de kosten van zo'n uitje (bijvoorbeeld de Efteling of de dierentuin) en wat er allemaal voor nodig is. Dit was best schrikken, want dan we hebben heel veel begeleiders, heel veel bussen en heel veel geld nodig. De ideeën voor een uitje zijn al snel bijgesteld naar voorbeelden als: met je groep een keer picknicken in de nieuwe boomgaard bij Conny en Frans, een keer naar de flim met alle deelnemers. In mei 2025 is een interne feestdag gereserveerd voor de deelnemers welke zal gaan plaatsvinden op de Witte Schuur. Wanneer we op locatie blijven kunnen alle deelnemers hier aan mee doen. We gaan allerlei leuke activiteiten organiseren op eigen hof. Een uitje op eigen terrein. Door op de Witte Schuur te blijven kan iedereen meedoen en kunnen we veel meer realiseren. Anders gaat er al veel geld verloren aan bijv. de huur van een bus.

In 2025 gaan we bespreken wat er mogelijk is.

- Het was voor veel mensen schrikken dat Brasserie Wees is Anders per 31 dec. '24 zou sluiten. Het werken daar werd heel leuk gevonden en je kon er ook veel leren. De cliëntenraad heeft hierover ook gesproken en de conclusie getrokken dat je een bedrijf niet kan voortzetten als er te weinig wordt verdiend of als het teveel kost. Wel willen ze heel graag meedenken over hoe we een vorm van horeca op de zorgboerderij kunnen voortzetten. Wordt vervolgd in 2025!

- De notulen van de cliëntenraad wordt standaard gestart met nieuwtjes. Zo zijn er zwemdiploma's, geboorten, nieuwe stagiairs, vertrekkende of nieuwe deelnemers etc. vermeld. Het is belangrijk om van elkaar op de hoogte te zijn en het is leuk om gefeliciteerd te worden.

- Het tevredenheidsonderzoek is besproken met de cliëntenraad, twee van de leden hebben zich samen met de kwaliteitsmedewerker over de vragen gebogen en hebben ook samen met de kwaliteitsmedewerker de interviews gehouden. Hiervoor verdienen ze allebei een enorme pluim want dit hebben ze geweldig gedaan!

Uit het tevredenheidsonderzoek is naar voren gekomen dat de notulen van de cliëntenraad onvoldoende onder de aandacht van alle deelnemers wordt gebracht, hij wordt wel voorgelezen en opgehangen maar dit mag nog wel meer gaan leven op de groepen. In het komende jaar gaat de raad nadenken over een manier om de uitkomsten van de vergaderingen meer bekendheid te geven.

In het eerste kwartaal van 2025 vindt werving voor 2 nieuwe leden voor de cliëntenraad plaats.

## 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 (cliëntenraad) worden als heel waardevol ervaren. Wel is duidelijk geworden dat niet iedere deelnemer even goed op de hoogte is van het doel van de cliëntenraad en wat hier allemaal besproken wordt. De ideeënbusen worden echter wel veel gebruikt. Hierin worden individuele wensen gedeponereerd maar ook zaken waarvan deelnemers last hebben of als zij iets veranderd willen hebben.

De raad is inmiddels een waardevolle toevoeging voor de zorgboerderij. Niet alleen als inspraakmogelijkheid maar ook als goed leermiddel voor de leden. Het is bijzonder om te zien hoe snel de raad in professionaliteit is gegroeid. Bij aanvang lag de nadruk erg op individuele wensen van deelnemers (briefjes in de ideeënbus), in 2024 is de focus meer gelegd op het grotere belang. Ook komt de besluitvorming anders tot stand. Was het in het verleden zo dat er al snel 'ja' of 'nee' werd geroepen op bepaalde ideeën, inmiddels is de raad zover dat losse ideeën worden terugverwezen naar desbetreffende groep of persoon met de mededeling: 'dien maar een plan in, dan praten we daarna verder'. Hiermee zien we dat de raad een steeds meer volwassen orgaan wordt wat waarin besluiten steeds meer weloverwogen genomen worden.

## 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 2024 heeft tevredenheidsmeting 'Hoe tevreden ben jij?' plaatsgevonden. De kwaliteitsmedewerker heeft samen met twee leden van de cliëntenraad een vragenlijst opgesteld over onderwerpen die betrekking hebben op onze zorg en op de wijze en de mate van het bijdragen daarvan aan (of het verhogen van) de kwaliteit van leven van onze deelnemers. In totaal zijn er 40 vragenlijsten afgenomen. 10 deelnemers van iedere groep zijn ondervraagd.

In eerste instantie was gekozen voor een likert 5 antwoordschaal, deze bleek in de testfase veel twijfelgevallen op te leveren (van 'goed' naar 'slecht' - donkergroen naar donkerrood), temeer omdat meerdere deelnemers individueel met de 'stoplicht-methode' (o.a. voor gedragsregulatie of impulsbeheersing) werken. Er is toen gekozen om het driekleuren 'stoplicht' ook voor de interviews te gebruiken.

De twee leden van de cliëntenraad hebben samen met de kwaliteitsmedewerker (als back-up) de interviews afgenomen. De vragen konden verbaal, maar ook non-verbaal (dmv het aanwijzen van smileys, van rood tot groen) worden beantwoord. Deze methode bleek uitstekend geschikt, de geïnterviewde deelnemers namen geen blad voor de mond, ze voelden zich voldoende veilig om eerlijk en kritisch antwoord te geven over de verschillende onderwerpen. Door de wisselwerking tussen de interviewers (deelnemers en de kwaliteitsmedewerker op de achtergrond) werd een sfeer gecreëerd waarbinnen zo min mogelijk beïnvloeding (onbewuste sturing) optrad; de interviewers keken ook kritisch naar elkaar, naar de vraagstellingen en naar de registratie van de antwoorden. De bereidheid om mee te werken aan de interviews was groot, er zijn dan ook minimaal 10 interviews op alle groepen afgenomen.

Eerdere onderzoeken die zijn uitgezet richting ouders/wettelijk vertegenwoordigers leverden een dusdanig lage respons op dat de resultaten niet als representatief konden worden beoordeeld. Tijdens de (half) jaarlijkse evaluatiegesprekken wordt de mate van tevredenheid van ouders/wettelijk verzorgers besproken als vast onderdeel van de evaluatie.

De onderwerpen van het tevredenheidsonderzoek die uitgevraagd zijn gebaseerd op de volgende onderwerpen.

- Begeleiding / Medewerkers
- Leren
- Vrienden
- Werk / Activiteiten
- Werkruimte / Materialen
- Veiligheid en afspraken
- Algemene vragen

Uit het tevredenheidsonderzoek is naar voren gekomen dat de deelnemers vrijwel unaniem tevreden zijn over de aangeboden mogelijkheid om dingen te leren, te oefenen en alleen/zelf te mogen uitproberen of uit te voeren. Ook de huisvesting en aangeboden middelen en materialen, vernieuwing en onderhoud hiervan kunnen goedkeuring wegdragen. Er is voldoende afwisseling in werkzaamheden en voldoende inspraak in de uitvoering. Er kan een kanttekening geplaatst worden bij de hoeveelheid werk voor de wintermaanden, geven deelnemers aan dat het soms wat meer zoeken is naar werk.

## 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Uit het tevredenheidsonderzoek is naar voren gekomen dat de deelnemers vrijwel unaniem tevreden zijn over de aangeboden mogelijkheid om dingen te leren, te oefenen en alleen/zelf te mogen uitproberen of uit te voeren. Ook de huisvesting en aangeboden middelen en materialen, vernieuwing en onderhoud hiervan kunnen goedkeuring wegdragen. Er is voldoende afwisseling in werkzaamheden en voldoende inspraak in de uitvoering. Er kan een kanttekening geplaatst worden bij de hoeveelheid werk voor de wintermaanden,

De directie en medewerkers worden als toegankelijk, betrouwbaar en behulpzaam beoordeeld. Voor niet iedereen is het begrip 'persoonlijk begeleider' duidelijk, alle vaste medewerkers van de groep worden door de meeste deelnemers als persoonlijk begeleider aangeduid. Op de vraag wie hun eerste aanspreekpunt is wordt de juiste persoon wel genoemd. Door de deelnemers wordt geen onderscheid gemaakt tussen begeleiders (div. 4) en zorgmedewerkers (niv. 3).

Het belangrijkste verbeterpunt uit het client-tevredenheidsonderzoek is de wijze van informatie rondom medezeggenschap. De deelnemers zeggen zich voldoende vrij te voelen om ideeën aan te dragen of klachten te uiten en weten ook waar ze hiervoor naartoe kunnen. Ze zijn op de hoogte van de ideeën-bussen die op de groepen staan maar sommige deelnemers (met name degenen die niet of niet goed kunnen schrijven) ervaren een drempel. Ook zijn de meeste deelnemers onvoldoende op de hoogte wat er in de cliëntenraad wordt besproken. De notulen van de vergaderingen worden opgehangen en op sommige groepen voorgelezen maar duidelijk is geworden dat dit niet beklijft en onvoldoende 'leeft' onder de deelnemers.

Als actiepunten voor het komende jaar is opgenomen dat dit op de agenda staat van de eerstvolgende raadsvergadering zodat er gezamenlijk naar oplossingen gezocht kan worden. (Informatieverstrekking (hoe, wie, wat, wanneer), zichtbaarheid en beschikbaarheid raadsleden, rollen en acties van leden en medewerkers vaststellen, verdere actiepunten bespreken en vaststellen)

Om ook de ouders/verzorgers voldoende stem te geven wordt in de eerste helft van 2025 een inloop-avond georganiseerd, deze zal ook samen met de cliëntenraad worden opgezet en vormgegeven.

Bezoekers (waaronder ook ouders/verzorgers) krijgen in 2025 tijdens reguliere en georganiseerde bezoeken (inloop, open dag etc.) de gelegenheid om een tevredenheidsformulier in te vullen, deze worden persoonlijk aangeboden en kunnen (evt. bij een volgend bezoek) worden ingeleverd of in de ideeën-bussen op de groepen gegooid. Door hier niet alleen het secretariaat en de medewerkers maar ook de leden van de cliëntenraad te betrekken willen we de uitvoering breed inzetten.



## 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.

Er hebben zich in het afgelopen jaar geen ernstige ongevallen voorgedaan. De ongevallen die plaats hebben gevonden hebben zijn eenmaal een val op van een deelnemer waarna de huisarts is geconsulteerd. Deze heeft een hoofdwond gehecht en een tetanus prik gegeven.

Eenmaal is een deelnemer gestruikeld en gevallen zonder fysieke gevolgen. Eenmaal heeft een deelnemer zich verstapt, naast een tijdelijke gevoelige enkel zijn er geen verdere blijvende gevolgen.

Voor iedere bij ongeval wordt een MIC melding gemaakt in zilliz. Deze wordt dan met iemand van de directie en begeleider(s) geëvalueerd. In dien nodig worden aanpassingen gedaan.

Er door het persoon correct gehandeld, de situatie is goed ingeschat, eerste hulp is verleend en de huisarts is geconsulteerd wanneer dat nodig was.

Begeleiders gaan goed om met het aanmaken van MIC-meldingen. Maar kunnen ook adequaat reageren op een incident. Hierin zijn geen verbeteringen nodig.

### 7.2 Medicatie

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

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

## 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.

Er zijn in 2024 acht meldingen gedaan van ongewenst gedrag.

In zes gevallen betrof het verbale agressie richting een mededeelnemer of begeleider. Fysieke escalaties hebben zich niet voorgedaan. In alle gevallen is de melding in het zorgdossier opgenomen.

Eenmaal is er sprake geweest van digitaal pesten en dreigende online uitspraken door een (proefperiode) van een stage deelnemer richting een andere deelnemer, dit is besproken met de deelnemer en diens wettelijk vertegenwoordigers en de school waar de leerling nog onderwijs heeft. Besloten is de deelnemer niet te laten uitstromen bij de Witte Schuur. De conclusie is dat de mate begeleiding en expertise op De Witte Schuur onvoldoende aansluit bij deze deelnemer.

Eenmaal is er sprake geweest van schriftelijke agressie (na een aanloop met onduidelijke signalen van stressopbouw) van een deelnemer richting een andere deelnemer (een boos briefje in een postvak). Dit is besproken met de deelnemer, de begeleiders en de ouders (wat is er gebeurt, welke signalen hebben we gemist en hoe kunnen we deze signalen beter herkennen) en er is besloten dat deze deelnemer extra hulp krijgt bij het uitspreken (verbaal/non-verbaal) van zijn gedachten en gevoel. Ook krijgt hij extern professionele begeleiding (emotie/stressregulatie). De deelnemer heeft het verdere jaar naar ieders tevredenheid deelgenomen aan de dagbesteding, incidenten hebben zich niet meer voorgedaan. In het komende jaar zal het onderwerp 'autisme' meegenomen worden in het opleidingsplan.

3 incidenten zijn voorgevallen op de Schuur van Jan, 2 op Jan's Pakhuis en 3 op de Boerderijgroep. Eenmaal heeft een incident uiteindelijk geleid tot verandering van groep omdat de activiteiten, structuur en begeleiding op die groep beter aansluit bij de deelnemer.

## 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

## 7.5 Strafbare handelingen

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

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

## 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Analyse van de meldingen wordt altijd gedaan door de directie en de kwaliteitsmedewerker, bij ernstige incidenten (blijvende gevolgen) is de standaard procedure dat melding gedaan wordt bij IGJ. Deze meldingen zullen altijd gedaan worden door de directie. Dit is in de bestaansperiode van De Witte Schuur nog niet voorgekomen.

Het BHV team heeft in het afgelopen jaar niet in actie hoeven komen.

De conclusie is dat de controle, begeleiding en ondersteuning op de zorgboerderij op orde is, er is goed zicht op mogelijke risicofactoren bij de individuele deelnemers zodat ernstige voorvallen worden voorkomen. Ook zijn de procedures ter voorkoming van ongevallen of ongewenste situaties bij de medewerkers bekend.

De maatschappelijke trend van cyber-pesting is ook te zien op de zorgboerderij. De huisregels voorzien in regelgeving hieromtrent. Dit onderwerp moet, naast het gebruik van de mobiele telefoon, blijvend onderwerp van gesprek zijn op de groepen. Er worden posters gemaakt en opgehangen om de regels ook visueel te maken.

Van kleine incidenten wordt summier melding gedaan. Er wordt een drempel ervaren bij het doen van een melding, ondanks de training van het afgelopen jaar. Van duidelijke incidenten (zoals een valpartij of duidelijk ongewenst gedrag) worden wel meldingen gedaan. De huidige vorm van incidentmelden via een formulier wordt als onduidelijk en ondoelmatig beoordeeld. In 2025 zal een nieuw formulier geïntroduceerd worden, dit is geïntegreerd in het nieuwe cliëntregistratiesysteem.

### **Doelen voor komende jaar:**

- Voor de begeleiders en zorgmedewerkers zal scholing over autisme worden verzorgd middels e-learning (theorie) en intervisie-bijeenkomsten (case-besprekingen);
- Posters maken en ophangen voor regels rondom het gebruik van de mobiele telefoon;
- Het formulier incidentmelden van het nieuwe ECD vervangt na integratie het huidige formulier.

## 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 bedrijfsverbandkoffers 2023 controle

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-07-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Controle is uitgevoerd en structureel gepland in agenda secretariaat

#### 4x per jaar vindt er intervisie plaats binnen de vereniging Zorgboeren Rivierengebied.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 31-12-2024 (Afgerond)

#### Functioneringsgesprekken vrijwilligers

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Doorlopende, jaarlijkse actie.

#### Twee keer per jaar vindt een vergadering met de manager van 's Heerenloo plaats om de zorg te evalueren en de vraag naar scholing te inventariseren.

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Doorlopende, jaarlijkse actie.

#### Ontruimingsoefening

**Geplande uitvoerdatum:** 23-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 05-06-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Jaarlijks terugkerende interne actie.

### Verlengen Zoönose keurmerk

**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-05-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Jaarlijks terugkerende interne actie, keurmerk 2024 is verleend.

### Herhaling BHV cursus scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 22-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 31-05-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Jaarlijks terugkerende interne actie, cursus 2024 heeft plaatsgevonden.

### Jaarlijks worden de evaluatiegesprekken met de deelnemers en diens wettelijk vertegenwoordigers gehouden volgens planning in ECD.

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 20-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Structurele planning wordt verzorgd door het secretariaat, alle deelnemers hebben in 2024 minimaal één evaluatiegesprek gehad. Tijdens de evaluatie wordt vastgelegd hoe vaak per jaar geëvalueerd wordt (minimaal 1x per jaar)

### 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):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 18-03-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Zie doelstellingen 2025

### Inwerkprogramma zorgmedewerkers opstellen personeel: scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 31-05-2024 (Afgerond)

### Sterkte-zwakte analyse onderneming(en) (SWOT) bedrijfsvoering meerjarenbeleid strategie

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 11-09-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Bedrijfskundig onderzoek naar de sterke en minder sterke kansen van de organisatie alsmede kansen en mogelijke bedreigingen voor de algehele bedrijfsvoering.

**tevredenheidsmeting ouders/wettelijk verzorgers incl. conclusies** inspraak tevredenheid

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 31-10-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Volgens vaste punten bevraagd tijdens cliëntevaluaties. Cliënt tevredenheidsonderzoek is inzichtelijk voor ouders via cliëntstelsysteem. In 2025 wordt een inloopavond georganiseerd, ook zal een tevredenheids-vragenlijst beschikbaar worden gesteld tijdens georganiseerde en/of spontane bezoeken.

**informatie richting deelnemers optimaliseren, (Witte Schuur-krant, nieuwsbrief o.i.d.) PVA** informatieverstrekking deelnemers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 20-05-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Wist u dat-jes, nieuwtjes, belangrijke gebeurtenissen en verdere informatie wordt opgenomen in de notulen van de cliëntenraad, de notulen wordt op de groepen voorgelezen en ook opgehangen.

**DESTEP-analyse (omgevingsanalyse)** strategie bedrijfsvoering meerjarenbeleid

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 06-09-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** DESTEP (omgevingsanalyse) en SWOT (interne analyse) zijn integraal uitgevoerd.

**Toetsingslijst vereenvoudigen** deelnemers evaluatie kwaliteit

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 06-03-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Criteria van de toetsingslijst zijn meegenomen in de uitleg over resultaatgericht werken (voor zorgmedewerkers) en geïntegreerd in de zorgplannen, leerdoelen en evaluaties van de deelnemers.

**Integratie functiegebouw (gedeeltelijke functiedifferentiatie in niv. 2-3-4)** functioneren medewerkers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 19-06-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Het functiegebouw is opgesteld als onderdeel van het afstudeerproject van een vierdejaars stagiair HBO-social work.

**Training veilig incidenten melden** scholing medewerkers

**Geplande uitvoerdatum:** 23-08-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 12-09-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** De begeleiders hebben in 2 groepen een training 'veilig incidenten melden' gevolgd. In de training is

aandacht geweest voor: gebeurtenis-incident-calamiteit, wat moet je wanneer melden, waar moet je wat melden en bovenal de functie van het melden van incidenten.

#### Evaluatieproces beschrijven en schematiseren. deelnemers:

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 25-04-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Evaluatieproces is beschreven volgens de PDCA-cyclus, begeleiders zijn voorgelicht, hebben instructie gekregen en zijn (zo nodig) begeleid bij het vormgeven van de evaluatie, ook hebben zij de mogelijkheid gekregen tot ondersteuning van de kwaliteitsmedewerker bij het voeren van de evaluatiegesprekken.

#### Integratie opleidingsplan opleiding medewerkers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 24-05-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Opleidingsplan voor medewerkers is opgesteld. Dit is een afstudeerproject geweest van een HBO Social Work stagiair, in samenwerking met de kwaliteitsmedewerker. De criteria die aan deskundigheid zijn gesteld door bijvoorbeeld de FLZ en de V&VN zijn leidend geweest, daarnaast zijn ook de behoeften en wensen van de medewerkers meegenomen.

#### Training doelgericht werken scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 18-07-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er hebben 2 trainingen plaatsgevonden, ook hebben een aantal medewerkers individueel uitleg en instructie gekregen. Afspraak gemaakt dat medewerkers hulp kunnen vragen aan de kwaliteitsmedewerker bij het formuleren van nieuwe doelen voor cliënten. Trainingen krijgen in 2025 een vervolg.

#### Functiegebouw opstellen

**Geplande uitvoerdatum:** 18-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 08-04-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Functiegebouw is toekomstbestendig ingericht.

#### Training schriftelijke verslaglegging scholing medewerkers

**Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 26-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Training wordt gevolgd en vervolgd volgens planning.

#### Opleidingsplan opstellen scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 08-04-2024 (Afgerond)

#### Cliëntenraad bijeenkomst 1/2024

**Geplande uitvoerdatum:** 04-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 08-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Cliëntenraadsvergaderingen worden minimaal eenmaal per twee maanden gehouden, tweemaal met jaar is de directie hierbij aanwezig. Voorzitter(s) en individuele leden kloppen regelmatig tussentijds aan bij de secretaris of ondersteuner om zaken kenbaar te maken of te overleggen.

#### Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 21-05-2024 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 12-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 12-04-2024 (Afgerond)

**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 08-04-2024, 13:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.**

#### Praktijktoets

**Geplande uitvoerdatum:** 08-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 08-04-2024 (Afgerond)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 25-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 25-03-2024 (Afgerond)

**Toestemmingsformulieren opvragen/delen vertrouwelijke informatie opstellen en aan het intake pakket toevoegen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024

**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 22-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Toestemmingsformulieren voor het opvragen/delen van vertrouwelijke informatie zijn opgesteld. Let op: bij iedere toestemming een nieuw formulier gebruiken!

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-03-2024 (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):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 28-02-2024 (Afgerond)

**Onderzoeken contract met een opleidingsbedrijf voor e-learnings.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 21-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er is wordt nog niet gekozen voor goodhabitiz

**Twee keer per jaar vindt een vergadering met de manager van 's Heerenloo plaats om de zorg te evalueren en de vraag naar scholing te inventariseren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 08-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** is uitgevoerd.

**4x per jaar vindt er intervisie plaats binnen de vereniging Zorgboeren Rivierengebied.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** De witte Schuur heeft aangesloten bij de intervisiebijeenkomsten van de vereniging van zorboeren.

**Komend jaar gaan we alle deelnemers van alle groepen evalueren en indien nodig indelen op een andere groep.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** De laatste 2 jaar is er meer aandacht om te kijken naar ontwikkelingsniveau en behoefte van de deelnemer. En niet naar kalenderleeftijd. inmiddels is dit voldoende geïntegreerd dat we dit met

werkbespreking actueel houden.

#### Vacature update (2-maandelijks)

**Geplande uitvoerdatum:** 17-07-2023  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-02-2024 (Afgerond)

**In kaart brengen welke deelnemers last hebben van drukte in de kantine van de buitengroep en wat we daar aan kunnen doen op deelnemer niveau, locatie niveau, hulpmiddelen etc.** evaluatie

**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2023  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Er is een opsplitsing gemaakt in de groepen met pauzeren waardoor dit probleem is opgelost.

#### Exit-formulier opstellen

**Geplande uitvoerdatum:** 11-08-2023  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** 02-02-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Bij de uitstroom van een deelnemer wordt gevraagd een exit-formulier in te vullen ter evaluatie van de door ons geboden zorg. Hiertoe is een formulier opgesteld. Uiteraard bestaat de mogelijkheid om in plaats van het invullen van dit formulier een evaluatiegesprek te houden.

## 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.

**Klachtenfunctionaris: gesprekken met belangstellende n.** klachten deelnemers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Toelichting:** Deze functie is vacant.

**Aanpassen en standaardiseren plattegronden in het noodplan.** plattegronden noodplan

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Toelichting:** Lopende actie.

#### Hervatting cliënttevredenheidsonderzoek (deelnemers)

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

#### De BHV-ers hebben een herhalingstraining gevolgd

**Geplande uitvoerdatum:** 02-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

#### Tevredenheidsonderzoek medewerkers personeel tevredenheid

**Geplande uitvoerdatum:** 25-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Toelichting:** Dit onderzoek zal in het eerste kwartaal van 2025 plaatsvinden.

#### Herhaling incompanytraining medicatie

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

#### Ontruimingsoefening

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

#### Controle bedrijfsverbandkoffers controle bhv veiligheid ehbo

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

#### herhalingstraining doelgericht werken scholing personeel ontwikkeling

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

#### Keuze maken voor aanbieder e-learnings personeel scholing

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

**Zorgmedewerkers hebben de interne training omgaan met ongewenst gedrag gevolgd** scholing ontwikkeling

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

**Evaluatiegesprekken met de vrijwilligers voeren**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Toelichting:** Doorlopende, jaarlijkse actie, evaluatie wordt plenair uitgevoerd.

**Bespreken mogelijkheid en wenselijkheid van medezeggenschap-ouderparticipatie** inspraak

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

**Aanpassing huisvesting (Gevlekt schaap), parkeerterrein etc. gereed** huisvesting

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Toelichting:** Actie loopt nog en is opgenomen in de doelstellingen voor 2025

**Twee keer per jaar vindt een vergadering met de manager van 's Heerenloo plaats om de zorg te evalueren en de vraag naar scholing te inventariseren.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

**Functioneringsgesprekken vrijwilligers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

**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):** De Witte Schuur (1592)

**Vernieuwen VOG's directieleden**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2027  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** Indienen werkbeschrijving

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2027  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2027  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)

**Eén keer per jaar worden er functioneringsgesprekken gehouden met de medewerkers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2023  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Jaarlijks terugkerende interne actie, nieuwe actie is aangemaakt

**Tevredenheidsonderzoek deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 03-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Door de uitgebreidheid en vorm van het onderzoek, persoonlijke interviews, mede opgesteld en afgenomen door twee cliënten (leden van de cliëntenraad), heeft het onderzoek veel tijd in beslag genomen. Het geeft echter wel een helder beeld over de mening van de cliënten en waar verbeterpunten liggen. Door medewerking van deze twee cliënten is het een breed gedragen onderzoek geworden waar door iedereen veel van is geleerd.

**Tevredenheidsmeting deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 17-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** De tevredenheidsmeting heeft plaatsgevonden middels interviews met de deelnemers, de resultaten worden verwerkt in mogelijke doelstellingen voor het komende jaar.

**Toetreding Foodvalley Boer en Zorg gerealiseerd** beleid netwerk

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 03-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Toetreding is gerealiseerd.

**Alle zorgmedewerkers hebben een e-learning gevolgd voor werken met het nieuwe ECD** [scholing](#) [personeel](#) [zorg](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Alle zorgmedewerkers hebben een uitnodiging + link voor de training en informatie ontvangen.

**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):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 27-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Posters gemaakt en opgehangen voor gebruik van mobiele telefoon en social media** [veiligheid](#) [digitaalmedia](#) [privacy](#) [huisregels](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Onderzoek Werkdruk medewerkers (RI&E)** [veiligheid](#) [arbo](#) [arbeidsbelasting](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 28-05-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025  
**Toelichting:** Dit onderzoek is geïntegreerd in het medewerkers tevredenheidsonderzoek

**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:** 30-04-2025  
**Geldt voor locatie(s):** De Witte Schuur (1592)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Het komende jaar zal er aandacht zijn voor het gebruik van de actiepuntenlijst. Deze wordt als dashboard onvoldoende effectief gebruikt en is ook onvoldoende functiegebonden. Er dient gekeken te worden naar een manier om de terugkerende actiepunten direct te verwerken in de agenda's van desbetreffende personen zodat deze een structureel karakter krijgen. Wellicht kan de secretariële medewerker hierin een rol spelen door bijvoorbeeld acties in te plannen voor de datum van de deadline.

Een aandachtspunt voor het komende jaar is ook het kritischer kijken naar de korte termijn doelstellingen en hierin te prioriteren. In aanloop naar de audit is er veel opnieuw georganiseerd en is een duidelijke koers gekozen en zijn doelstellingen voor de middellange (1 jaar) en lange termijn (5 jaar) opgesteld. In 2024 is door een ieder hard gewerkt aan het realiseren van deze doelstellingen.

Het team van medewerkers en vrijwilligers bestaat uit hardwerkende, creatieve en enthousiaste werknemers waardoor er veel ideeën op tafel komen. Op papier lijken korte termijn doelstellingen (3 mnd tot een half jaar) en ideeën vaak eenvoudig te realiseren terwijl in de praktijk blijkt dat we (op alle niveau's) de neiging hebben om deze doelen veel te groot en te uitgebreid te maken en teveel tegelijk aan te pakken. Hierdoor moeten acties regelmatig uitgesteld worden wegens tijdgebrek of omdat andere zaken urgenter zijn.

Hierover met elkaar in gesprek gaan en op alle niveaus gezamenlijk een duidelijkere structuur uitstippelen zal hierbij helpend zijn. De teambesprekingen worden in 2025 structureel gepland met een vooraf opgestelde agenda met vaste agendapunten. Dit geldt ook voor de intervisie bijeenkomsten.

# 9 Doelstellingen

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

## 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen die in 2024 zijn nog altijd actueel en behoeven geen bijstelling. In het afgelopen jaar hebben wij actief gewerkt aan het vergroten en bestendigen van het professionele netwerk (doel 2) door ons aan melden bij het platform Boer en Zorg.

Wij zijn actief bezig met het verder vormgeven en ontwikkelen van de nieuwe woonvoorziening (doel 3), er hebben reeds verschillende gesprekken en bijeenkomsten plaatsgevonden met de Provincie als de Gemeente Culemborg, het architectenbureau en de omgevingsdienst. Verdere concretisering zal hopelijk het komende jaar vorm krijgen.

### 1. Op 1 januari 2028 levert De Witte Schuur goede zorg

Goede zorg is:

Professioneel: zorg die voldoet aan de standaard van VGN en conform is aan de eisen van de WMO/WLZ; Veilig: vermijdbare schade wordt voorkomen;

Cliëntgericht: de juiste zorg op het juiste moment en aansluitend bij wat de cliënt nodig heeft;

Effectief: resultaatgericht en doelmatig (niet te duur);

Regie bevorderend: ondersteunen bij het maken van eigen keuzes, geen beïnvloeding of overname van regie; Respectvol: zorgverleners hebben respect voor de cliënt en kennen en respecteren de rechten van de cliënt.

Dit doen wij:

- door doorlopende planning, uitvoering, observatie, inventarisatie, analyse, evaluatie en het zo nodig bijstellen van alle zorg- en begeleidingsprocessen, zowel op individueel niveau, teamniveau als op organisatieniveau;
- met goed opgeleide werknemers die volgens de standaard van VGN, maar liefst daarboven, zijn of worden opgeleid -voor het vervullen van hun taak;
- door de grenzen aan zorg te bewaken;
- door de cliënt centraal te stellen in het zorgproces;
- met goede, veilige en adequate middelen en controle hierop;
- door het maken van een duidelijk en vindbaar beleid en het maken en vastleggen van duidelijke afspraken.

### 2. Op 1 januari 2028 is het toekomstperspectief van De Witte Schuur bestendigd

Dit doen wij:

Door nog zichtbaarder te worden en nog meer waarde toe te voegen, niet alleen voor onze cliënten maar ook voor de omgeving;

In nauwe samenwerking met andere organisaties en instanties; De Witte Schuur staat bekend als organisatie die de samenwerking opzoekt en graag wil verbinden;

Door aan te sluiten bij locatie initiatieven en/of diensten aan te bieden waar een tegenprestatie voor wordt verwacht om de financiële situatie te bestendigen (bijvoorbeeld vervoer van derden, het verrichten van groen- of assemblage of emballage werkzaamheden, uitbesteding medewerkers, organiseren van in- of externe themadagen, etc.);

Door het uitvoeren van SWOT-analyses op organisatie-, sectoraal-, regionaal-, en landelijk niveau en het aansluitend ontwikkelen van een meerjarenbeleidsplan.

### 3. Op 1 januari 2028 heeft De Witte Schuur een woonvoorziening gerealiseerd aansluitend bij de doelgroep

In samenwerking met de provincie, gemeente en andere zorgorganisaties en belanghebbenden willen wij, naast onze gewaardeerde dagbesteding ook komen tot een aanbod voor wonen zodat cliënten die dat willen bij ons een thuis kunnen vinden waar zijn zo zelfstandig mogelijk kunnen wonen.

Dit doen wij:

- om het zorgaanbod te verbreden en het toekomstperspectief te verbeteren/bestendigen (zie doel 2);

- om tegemoet te komen aan de wens tot wonen van deelnemers en/of hun ouders/wettelijk vertegenwoordigers;
- om de krapte in het woonaanbod voor mensen met een lichte tot matige verstandelijke beperking te verkleinen;
- om de fysieke ruimte op het terrein van De Witte Schuur optimaal te benutten en het rendement te vergroten;
- door gesprekken te voeren met alle belanghebbende instanties;
- middels een reeds opgesteld en ingediend bouw- en ondernemingsplan wat is aangeboden aan de Omgevingsdienst Rivierenland, mogelijke financiers.

## 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

### 1. Veiligheid en Personeelsbeleid

**Doel** In kaart brengen en bevorderen deskundigheid en effectief werken van zorgmedewerkers.

1.1 Op 1 april 2025 zijn de jaargesprekken met de medewerkers structureel gepland, uitgevoerd en geregistreerd; doelstellingen voor het komende jaar opstellen en evalueren afgelopen jaar met de medewerkers (PDCA)

**Doel** Vergroten effectiviteit en veiligheid van werken

1.2 Op 1 april 2025 zijn de werkbesprekingen en intervisies structureel gepland in de agenda's van de verschillende groepen.

1.3 Op 1 juni 2025 zijn de intervisie bijeenkomsten voor de vrijwilligers gepland en heeft minimaal 1x plaatsgevonden.

**Doel** Digitale veiligheid bevorderen

1.4 Op 1 mei zijn posters ontwikkeld en opgehangen op alle groepen, hierop worden d.m.v pictogrammen de afspraken rondom het gebruiken van de mobiele telefoon vermeld.

**Doel** Bevorderen deskundigheid zorgmedewerkers

1.4 Op 1 aug. 2026 is een keuze gemaakt voor een e-learning aanbieder ten behoeve van scholing en bijscholing van zorgmedewerkers.

1.5 Op 1 juli 2025 zijn herhalingscursussen schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid en doelgericht werken door zorgmedewerkers gevolgd.

1.6 Op 1 okt. 2025 hebben alle zorgmedewerkers een training omgaan met ongewenst gedrag gevolgd

### 2. Doelmatigheid

**Doel** Uitbreiden professionele, ondersteunende netwerk

2.1 Op 1 maart 2025 is toetreding tot Coöperatie Boer en Zorg, regio Foodvalley een feit

**Doel** Implementatie van het cliëntregistratiesysteem

2.2 Op 1 mei 2025 is het nieuwe ECD geïntegreerd en geïmplementeerd

**Doel** Effectief gebruik maken van gebouwen en ruimte

2.3 Op 1 januari 2026 is de huisvesting van de zorgboerderij effectief aangepast

### 3. Clientgerichtheid:

**Doel** Belangenbehartiging en inspraak ouders en wettelijk vertegenwoordigers bevorderen

3.1 Op 1 januari 2026 is de mogelijkheid tot gemeenschappelijke belangenbehartiging van cliënten besproken (en wordt indien gewenst in de toekomst uitgebreid met medezeggenschap/ouderraad)

**Doel** Tevredenheid meten en vergroten

3.2 Op 1 januari 2026 is de tevredenheid van ouders en bezoekers onderzocht

## 9.3 Plan van aanpak

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

### 1. Veiligheid en Personeelsbeleid

**Doel** In kaart brengen en bevorderen deskundigheid en effectief werken van zorgmedewerkers.

1.1 Wat: Op 1 april 2025 zijn de jaargesprekken met de medewerkers structureel gepland, uitgevoerd en geregistreerd; doelstellingen voor het komende jaar opstellen en evalueren afgelopen jaar met de medewerkers (PDCA)

Wie: planning: secretariaat, uitvoering: directie, registratie: directie

**Doel** Vergroten effectiviteit en veiligheid van werken

1.2 Wat: Op 1 april 2025 zijn de werkbijeenkomsten en intervisies structureel gepland in de agenda's van de verschillende groepen.

Wie: planning: secretariaat; werkbijeenkomsten: directie; intervisie: kwaliteitsmedewerker/directie

1.3 Wat: Op 1 juni 2025 zijn de intervisie bijeenkomsten voor de vrijwilligers gepland en heeft minimaal 1x plaatsgevonden.

Wie: planning: secretariaat; intervisie: kwaliteitsmedewerker/directie

**Doel** Digitale veiligheid bevorderen

1.4 Wat: Op 1 mei zijn posters ontwikkeld en opgehangen op alle groepen, hierop worden d.m.v pictogrammen de afspraken rondom het gebruiken van de mobiele telefoon vermeld.

**Doel** Bevorderen deskundigheid zorgmedewerkers

1.4 Wat: Op 1 aug. 2025 is een keuze gemaakt voor een e-learning aanbieder ten behoeve van scholing en bijscholing van zorgmedewerkers. (Keuzemogelijkheden minimaal: autisme, dementie)

Wie: directie i.s.m. kwaliteitsmedewerker

1.5 Wat: Op 1 juli 2025 zijn herhalingstrainingen schriftelijke uitdrukingsvaardigheid en doelgericht werken door zorgmedewerkers gevolgd.

Wie: planning: secretariaat; uitvoering: kwaliteitsmedewerker

1.6 Wat: Op 1 okt. 2025 hebben alle zorgmedewerkers een training omgaan met ongewenst gedrag gevolgd

Wie: planning: secretariaat; uitvoering: kwaliteitsmedewerker

### 2. Doelmatigheid

**Doel** Uitbreiden professionele, ondersteunende netwerk

2.1 Wat: Op 1 maart 2025 is toetreding tot Coöperatie Boer en Zorg, regio Foodvalley een feit; afronden audits en inschrijving

Wie: directie

**Doel** Professionaliseren van het cliëntregistratiesysteem

2.2 Wat: Op 1 mei 2025 is het nieuwe ECD geïntegreerd en geïmplementeerd en hebben toekomstige gebruikers een e-learning gevolgd

Wie: directie, kwaliteitsmedewerker, secretariaat, zorgmedewerkers

**Doel** Effectief gebruik maken van gebouwen en ruimte

2.3 Wat: Op 1 januari 2026 is de huisvesting van de zorgboerderij effectief aangepast door: mogelijk verplaatsen centrale kantoor, realisatie van extra groepsruimte in het Gevlekte Schaap.

Wie: directie

### **3. Clientgerichtheid:**

**Doel** Belangenbehartiging en inspraak ouders en wettelijk vertegenwoordigers bevorderen

3.1 Wat: Op 1 januari 2025 is de gemeenschappelijke belangenbehartiging van cliënten uitgebreid met inspraak voor ouders/wettelijk vertegenwoordigers. Hiertoe organiseren we een inloophmoment (hierin wordt de mogelijkheid van een medezeggenschap-ouderraad besproken)

Wie: planning: secretariaat en directie; uitvoering: directie en cliëntenraad (incl. raadsondersteuner en secretaris)

**Doel** Tevredenheid meten en vergroten

3.2 Op 1 januari 2026 is de tevredenheid van ouders en bezoekers onderzocht; in samenwerking met de cliëntenraad is een enquête-formulier ontwikkeld voor ouders/bezoekers om de tevredenheid te meten bij bezoek aan de zorgboerderij.

Wie: ontwikkelen formulier: kwaliteitsmedewerker en voorzitter cliëntenraad; uitdelen vragenlijst: deelnemers.

# 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>3.1</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Doelen De Witte Schuur 2024</li></ul> |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------|