

**Jaarverslag**  
januari 2023 - december 2023

**Zorgboerderij De Meulenhorst**

**De Meulenhorst**

Locatienummer: 2220



**Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen**

# Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	11
3.3 Algemene conclusies	15
4 Deelnemers en medewerkers	17
4.1 Deelnemers	17
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	18
4.3 Personeel	19
4.4 Stagiairs	19
4.5 Vrijwilligers	20
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	20
5 Scholing en ontwikkeling	22
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	22
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	23
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	23
6 Terugkoppeling van deelnemers	24
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	24
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	25
6.3 Inspraakmomenten	25
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	26
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	26
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	27

7 Meldingen en incidenten	29
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	29
7.2 Medicatie	29
7.3 Agressie	29
7.4 Ongewenste intimiteiten	31
7.5 Strafbare handelingen	31
7.6 Klachten	31
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	31
8 Acties	33
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	33
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	34
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	37
9 Doelstellingen	38
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	38
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	38
9.3 Plan van aanpak	38
Overzicht van bijlagen	40

# Jaarverslag

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

**Dit jaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij De Meulenhorst

Registratienummer: 2220

Achterbroekweg 1, 7731 PN Ommen

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 67736041

Website: <http://www.zorgboerderij-meulenhorst.nl>

### Locatiegegevens

De Meulenhorst

Registratienummer: 2220

Achterbroekweg 1, 7731 PN Ommen

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

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

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

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

### Acties

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

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

- Ja, van agressie

### Acties

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

## 2 Voorwoord

### 2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste lezer,

Het was een spannend jaar op de zorgboerderij, en daarom beginnen we dit voorwoord met een groot compliment aan onze deelnemers. Wat hebben jullie je best gedaan om onze nieuwe collega-deelnemer, de tijdelijk re-integratie deelnemer en onze nieuwe medewerkers zich thuis te laten voelen. Natuurlijk was het heel erg wennen en moest er een nieuwe balans worden gevonden. Maar dat is gelukt!

Jullie vertelden enthousiast over jullie werk, gaven rondleidingen en legden veel uit over het dagelijkse ritme op de boerderij. Jullie namen de nieuwe medewerkers mee tijdens de klussen en werkten samen op. Ook vertelden jullie openhartig over jullie eigen leven. Sommige deelnemers stonden daarbij vooraan, anderen wachten eerst wat meer af, maar uiteindelijk hebben jullie er samen voor gezorgd dat we, samen met onze nieuwe medewerkers, er weer een mooi, "gewoon" jaar van hebben gemaakt.

Grote dank voor Heico en Marianne Blekkenhorst, want op het erf van hun Biologische Melkveebedrijf, mogen wij werken en genieten.

Want het blijft ons uitgangspunt: "Op een juiste wijze onze deelnemers een passende dagbesteding bieden in een voor iedereen prettige sfeer en veilige werkomgeving. We streven er naar om tijdens evaluaties en gesprekken met deelnemers, ouders en begeleiders en vrijwilligers positieve feedback te krijgen."

Aan het einde van de werkdag horen we graag van elkaar: "Lekker gewerkt vandaag, graag tot morgen!"

Namens het nieuwe team,

Veel leesplezier.

Henk en Nelly Kloppenburg

#### Acties

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

### 2.2 Zorgboerderij in beeld

We hebben verschillende liefhebbers voor het maaiwerk. Zowel met zitmaaier om het gras op het erf te maaien als met de bosmaaier om bramen en bermen te maaien voor Natuurmonumenten.

En als een deelnemer een grove den treft die over het fietspad ligt zijn er deelnemers met kettingzaag certificaat die de boom vakkundig in kleine stukken zagen. Het hout wordt vervolgens op de boerderij gekloofd voor brandhout.

Bij slecht weer is er altijd in de werkplaats wat te doen. Hier is iemand metaal aan het doorslijpen voor zijn project (een aanhanger maken voor achter zijn trekker). De aanhanger wordt door meerdere deelnemers in elkaar gelast onder toeziend oog van een ervaren vrijwilliger.

In de moestuin verbouwen we groentes die we kunnen verwerken in de zelfgemaakte groentesoep bij de lunch. We hebben liefhebbers voor het werken in de moestuin en het bereiden van de lunch. Nog meer liefhebbers zijn er om de soepen op te eten. ;)



Afbeelding 1



Afbeelding 2



*Afbeelding 3*

**Acties**

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

## 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.

#### **De zorgboerderij in 2023**

Midden in natuurgebied Het Eerder Achterbroek, van Natuurmonumenten, staat op het erf van het biologische melkveebedrijf van de familie Blekkenhorst, onze zorgboerderij. Er is een unieke samenwerking tussen deze 3 organisaties. Elke werkdag bieden we hier vooral arbeidsmatige dagbesteding aan mensen voor wie het werken op de reguliere arbeidsmarkt (tijdelijk) niet mogelijk is. De gemeenschappelijke factor voor iedereen die hier werkt zijn juist hun mogelijkheden in combinatie met het buiten te zijn, en niet de beperking of de leeftijd. Een deelnemers groep, van 20 tot 64 jaar, met een zeer diverse zorg- en begeleidingsvraag. Een groep die ondanks alle verschillen ; samenwerkt, een grote onderlinge betrokkenheid heeft, open staat voor elkaar en elkaar helpt. Zij werken op hun zorgboerderij, en wij mogen dat begeleiden, midden in de prachtige natuur!

Aan het einde van het jaar 2023 hebben we allemaal samen: deelnemers, ouders, medewerkers, vrijwilligers, geconcludeerd dat het een spannend, enerverend jaar was, die uiteindelijk toch soepel verliep. Wel kunnen we zeggen dat het wel een wat onrustig jaar was. Gelukkig speelde die onrust zich vooral buiten werktijd van de deelnemers om, en 'achter de schermen' af, en ging het dagelijkse werk gewoon door. Het ritme en de structuur van de dag en van de werkweek is immers een belangrijk houvast voor de deelnemers.

Zie voor meer achtergrond informatie de toegevoegde bijlage.

#### **Algemene werkzaamheden binnen de dagbesteding.**

*Op het melkveebedrijf.*

Op de boerderij hebben we taken bij het voeren van de dieren, het schoonhouden van de potstal, jongveestallen, en de kalfjes stallen, de deel en het erf. We zorgen voor schone waterbakken voor de schapen en de ganzen en de honden van de wandelaars. We verzorgen de kippen, en zorgen voor een schone ren en schone legnesten en we rapen de eieren. Ook het konijn krijgt voer en schoon drinkwater en wekelijks een schoon hok.

We verzorgen de moestuin en verwerken de oogst. Zo maken we bijna dagelijks een verse pureersoep van verse groenten. ( kernwaarde: we eten samen gezond) We verzorgen de hagen, het gras en de bloemenperkjes. We houden de picknicktafels schoon en zorgen voor fleurige boeketjes voor de toeristen die op het rustpunt koffie drinken of het heerlijke ijs van De Meulenhorst proeven.

*Voor Natuurmonumenten.*

Voor Natuurmonumenten onderhouden we de semi verharde weg, door het opvullen van gaten met speciaal grind. De fietspaden houden we schoon, b.v. door het wegblazen van afgevallen blad. Tevens repareren we deze fietspaden zo nodig met kalk. We maaien de berm. We ruimen uitgevallen takken en omgevallen bomen. Schonen de slootkanten en maaien sloten schoon. Al het maaisel uit het gebied wordt afgevoerd, daarvoor gebruiken we ons trekkertje en de zelfgebouwde aanhanger. We maaien langs de natuurweiden en onder de

afrasteringen. We hebben het onderhoud van een aantal kikkerpoelen in het natuurterrein. We verzamelen zwerfafval en houden de bermen schoon. Van de afgewaaiden takken worden er onder het klap dak bij het hout hok aanmaakhoutjes gemaakt en hout gekloofd. Bij winterdag houden we onze kantine warm met dit hout in de houtkachel. ( kernwaarden: ik kan kiezen uit nuttig werk, er is ruimte, ik kan veel buiten zijn)

Dit jaar konden we de door de deelnemers gebouwde Mallejan eens flink afstoffen, en achter onze trekker haken. Zo leuk. Zo konden we de omgevallen boom veilig weghalen. Een mooie klus, en bijna elke deelnemer heeft hier aan mee gewerkt! (zie filmpje op [FB facebook.com/share/v/n4Cj9uKSyLdT5Rx5/](https://www.facebook.com/share/v/n4Cj9uKSyLdT5Rx5/))

#### *Technische klussen.*

Op een boerenerf is altijd wel wat te klussen. Ook ons trekkertje, krijgt de nodige onderhoud en reparaties. In de winter mogen we een oude melkstal van de boer gebruiken als werkplaats. We doen aan houtbewerking en metaalbewerking en hebben daarvoor diverse gereedschappen. Van het vernieuwen van de hekken tot vogelhuisjes, van stoere metalen buitenlampen tot een aanhanger. Ideeën hebben we altijd genoeg.

Als de kalfjes in het voorjaar weer in deze stal, met uitloop naar buiten moeten, verplaatsen we onze mobiele werkplaats naar de jongveestal, die dan leeg staat. we zijn blij met deze extra mogelijkheden die deze ruimtes ons bieden.

#### *Creatief*

Naast de klussen voor de boerderij en voor natuurmonumenten zijn er wat creatieve mogelijkheden. Er wordt veel met keramiek gewerkt, begeleid door de vaste medewerkster die ook keramiste is. Dit jaar heeft een nieuwe medewerker de deelnemers uitleg gegeven over het werken met gietklei. Er werden prachtige objecten gemaakt. De deelnemers hebben kennis gemaakt met het werken met epoxyhars. Weer een heel nieuwe techniek, mooie uitdaging. Daarnaast werd er muziek gemaakt, lekkers gebakken, getekend, en met naald, draad en naaimachine gewerkt.

#### *Wandelen.*

Elke donderdagmiddag wordt er gewandeld. Flink bewegen in de prachtige natuur rondom onze boerderij. Onderweg kennis delen over vogels, planten en dieren. Maar ook spelenderwijs sociale vaardigheden trainen: gesprekken voeren, , soms wachten op elkaar , behulpzaam zijn, soms rechts af moeten slaan, terwijl je liever linksaf zou willen gaan, soms een beetje verdwalen of een regenbui op je hoofd. Maar altijd trots als het weer gelukt is!

#### *Divers.*

Met grote regelmaat vragen we deelnemers of ze dingen willen leren, en of wij op de boerderij daarbij ondersteuning kunnen bieden. Een van de deelnemers heeft hier gebruik van gemaakt. We stelden een laptop beschikbaar en bestelden de nieuwste versie van boek en usb stick Hij heeft met veel eigen doorzettingsvermogen en wat hulp van de begeleiding, hard gewerkt om theorie voor het scooter rijden te leren. Met succes, inmiddels is hij hiervoor geslaagd, en aansluitend slaagde hij ook voor het praktijkexamen. ( kernwaarde: ik krijg de kans om te leren)

#### **Uitbreiding team medewerkers.**

Voor de deelnemers zijn er dit jaar spannende veranderingen geweest. Gezien onze leeftijd denken we veel na over de toekomst van de zorgboerderij en onze rol daarin. We zijn dit jaar daarom gestart met een sollicitatie procedure om nieuwe mensen voor ons team te werven. We plaatsten een vacature op onze face-boek pagina. Na een selectie van een aantal brieven, en een aantal gespreksronden, en overleg met onze vaste medewerker, kozen we een aspirant nieuwe collega die na een paar proef-mee-werk-dagen en kennismaking met de familie Blekkenhorst, werd aangenomen. Enthousiaste reacties van de deelnemers, onze vaste medewerker, van de nieuwe medewerker en van ons.

Langs een andere route, via contacten van onze vaste medewerker, meldde zich nog nieuwe medewerker, die in 2022 al eens een paar proefdagen meeliep, en nu aangenomen kon worden.

Met deze twee nieuwe teamleden, elk met heel verschillende opleidingen en veel levens- en werkervaring, haalden we heel veel kennis en energie binnen, en een frisse blik op het leven op de boerderij. We hebben er voor gekozen beiden langdurig in te werken. Zowel om de overgang voor de deelnemers rustig te laten verlopen, en om de nieuwe medewerkers zoveel mogelijk tekst en uitleg te geven, maar zeker

ook om van hen vragen, meningen en feedback te krijgen.

### **Inwerkperiode of kritisch evalueren eigen handelen?**

Een inwerkperiode voor hen, en tegelijkertijd voor ons een periode om kritisch te zijn en goed na te denken over onze eigen protocollen en processen, zorgplannen en rapportages. Waarom doen we dit eigenlijk zo op de zorgboerderij? Wat zijn er eigenlijk veel veiligheidsregels en spullen. Waarom is deze begeleidingsafspraken gemaakt en is deze nog wel van toepassing?

### **Afscheid en een nieuwe deelnemer**

In maart 2023 hebben we feestelijk afscheid genomen van onze oudste deelnemer. Omdat we op de zorgboerderij onze grenzen bereikten van onze begeleiding, ( grenzen aan de zorg) hebben we uitgebreid overleg opgestart met hem, zijn woonbegeleiding en de mantelzorger. We vonden voor hem een meer passende locatie voor dagbesteding, waar veel activiteiten binnen worden georganiseerd voor oudere mensen met geheugenproblemen, maar wel op een boerderij. Dat deze boerderij gevestigd is in zijn geboortestreek maakte de overstap voor hem makkelijker. Na een aantal proefdagen heeft hij de overstap gemaakt, maar wel na een feestelijke ochtend hier met taart, en het ophalen van mooie herinneringen van 15 jaar werken op onze boerderij. We hebben deze overgang zo goed mogelijk laten verlopen door een uitgebreide overdracht en telefonische contacten met de nieuwe begeleiders. Hij heeft erg moeten wennen, maar heeft het gelukkig daar goed naar de zin.

Ook konden we een nieuwe deelnemer welkom heten. We hebben de tijd genomen om deze persoon goed te leren kennen, en hadden derhalve ook regelmatig contact met mantelzorger en de hoofdbehandelaar. Daarnaast waren er ook contacten met een organisatie, gespecialiseerd in de begeleiding en advisering hulpmiddelen betreffende de beperkingen van deze deelnemer.

De deelnemersgroep is nauw betrokken geweest bij de besluitvorming om deze deelnemer na kennismaking, en een aantal proefdagen op onze boerderij een welkom te geven.

### **Afscheid vrijwilliger**

Na ruim 8 jaar met geweldige inzet voor de deelnemers, heeft een van de trouwe vrijwilligers een nieuwe baan gevonden. Door deze verandering was het niet mogelijk langer als vrijwilliger bij ons te werken. Iedereen vindt dit ongelooflijk jammer. Het laatste jaar werkte deze vrijwilliger op eigen verzoek zelfs twee dagen in de week bij ons. Een prachtige aanvulling, waarbij deelnemers extra individuele aandacht /

begeleiding kregen, tijdens werkzaamheden voor Natuurmonumenten, maar ook in de werkplaats bij de nodige klussen. Als dank voor zijn enorme inzet kreeg hij een passend afscheid met een aantal cadeaus. Gelukkig onderhouden we nog steeds leuk contact met deze waardevolle ex-vrijwilliger.

#### **Leren en ontwikkelen.**

Op verzoek van een deelnemer en voor de 2 nieuwe medewerkers hebben we certificering aangevraagd voor het werken met de kettingzaag. Ze gingen twee dagen op cursus bij een collega zorgboerderij. Pittige dagen met theorie en praktijk. En goede inzet, want alle drie behaalden ze het certificaat "Werken met de kettingzaag; brandhout zagen". Gefeliciteerd.

#### **Zorgaanbod uitgebreid.**

In de herfst van het afgelopen jaar hebben we een re-integratie mogen begeleiden van een leerling die uitgevallen was op een ROC in de regio. Na overleg met de deelnemers, en na contacten met de leerling en ouders, zorgconsulent van de opleiding, consulent werk en inkomen hebben we 60 dagdelen veelal individuele begeleiding geboden. Inmiddels heeft deze deelnemer een start kunnen maken op een nieuwe opleiding, en behoudens nog wat nazorg is deze re-integratie afgerond.

#### **Verbouwing.**

Het dak van de zorgboerderij was toe aan vernieuwing. Daar waar we dachten dat het dakraam voor lekkage zorgde, bleek de kwaliteit van de dakplaten verouderd. De aannemer die de zorgboerderij gebouwd heeft, werd benaderd. In september werd, onder grote belangstelling van de deelnemers, het dak vakkundig vervangen en het dakraam gerepareerd. Vrachtwagens, en een enorme verreiker op het boerenerf. Wij konden gelukkig terecht in de grote zaal. In twee dagen werd de klus geklaard, en als bonus kregen we foto's die gemaakt werden vanuit het bakje van de verreiker op de hoogste stand. Prachtig.

#### **Conclusie.**

Het was een jaar waarvan we dachten dat er geen echte bijzonderheden waren, wel veranderingen. Maar er gebeurde toch weer genoeg. De kernwaarden van de Landbouwzorg waren dit jaar weer allemaal van toepassing.

De deelnemers vinden het geweldig dat we een actieve facebook pagina bijhouden, zodat het thuisfront of de woonbegeleiders op de hoogte blijven van de dagelijkse en bijzondere gebeurtenissen. Ook de groeps-app, opgestart in de coronaperiode, wordt elke dag gebruikt.

En zoals we al eerder schreven:

Door buitenstaanders wordt soms gezegd: "Er valt niets meer te leren, dagbesteding is alleen maar 'bezighouden'. Wij zijn van mening dat iedereen zich verder ontwikkelt, op zijn eigen manier, en in zijn eigen tempo, en in kleine stapjes. En als we die kleine stapjes maar kunnen blijven zien, samen kunnen benoemen, en delen, heb je elke dag mooie momentjes. En vele momentjes samen maken een heel mooie dag.

#### **Acties**

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

#### **Bijlagen**

- overnameproces 2023

### **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.

#### **Reflectie**

Toetsing jaarverslag 2022.

Op 15 mei 2023 schreef Mw. M. van der Sanden, auditeur, het volgende:

"Een prettig en helder geschreven jaarverslag, met kritische noten naar het kwaliteitsbureau betreffende de opzet van het jaarverslag en het benoemen van de Kernwaarden. Een advies voor volgend jaar; u geeft voor het 2e jaar op rij aan dat de meeste opleidingsdoelen niet doorgegaan zijn. Daar kunnen goede redenen voor zijn, maar geef die dan ook aan in het jaarverslag, waardoor je ook de PDCA cirkel voor dit onderdeel duidelijk maakt"

Bedankt voor u mooie woorden, we nemen uw advies mee in het huidige jaarverslag.

### Zorgaanbod

Op de zorgboerderij bieden we arbeidsmatige dagbesteding op werkdagen tussen 9:15 en 16:00 uur.

Het zorgaanbod op de zorgboerderij werd dit jaar uitgebreid met een korte, tijdelijke re-integratie periode. Vooraf werd dit besproken met, en goed gekeurd door de deelnemers. Door de individuele begeleiding die extra werd ingezet naast de reguliere bezetting van 2 professionals, en de vrijwilligers, ging de begeleiding op de boerderij gewoon door. In de praktijk werkten deze begeleidingsprocessen naast elkaar, met af en toe contactmomenten tijdens de pauzes. Dankzij het begrip en acceptatie van de vaste deelnemers, is deze periode rustig en goed verlopen.

Conclusie: we zullen een eventuele volgende aanvraag voor re integratie opnieuw beoordelen. Kunnen we bieden wat er nodig is? En hoe groot is dan de belasting voor de deelnemers en het team? Als we de inzet van de begeleiding, en de administratieve zaken naast de vergoeding zetten, kan het financieel niet uit. Maar in deze situatie hebben we ervoor gekozen vanuit de wens om sociaal te ondernemen, en er te zijn voor iemand die het even heel hard nodig had.

### Kwaliteit van de begeleiding

Door de intensieve inwerkperiode van de twee nieuwe medewerkers en het samenwerken in de nieuwe team samenstelling, stonden we dit jaar vaak stil bij de vraag:

Waarom werken we op de zorgboerderij zoals we werken?

Het allerbelangrijkste op onze zorgboerderij is de algemene sfeer. Wij geloven er sterk in dat als de sfeer op de zorgboerderij goed is, er een ontspannen en vooral veilige plek ontstaat waar iedereen nieuwe vaardigheden kan uitproberen, waarbij fouten maken geen probleem is maar juist een leermoment. Dat je je zorgen kunt delen, en dat je boos of verdrietig mag zijn en dat je daarover kunt praten. Dat humor zorgt voor relativeren. Dat je een time-out mag vragen. En dit geldt voor de deelnemers, maar ook voor ons als medewerkers. Wat hebben we veel geleerd het afgelopen jaar, vooral door het veel en vaak te overleggen, door inbreng van ieders kennis, ervaringen en feedback.

Productie is hier niet belangrijk, 'gewoon' bezig zijn, jezelf mogen zijn en ontwikkelen, zelfvertrouwen opbouwen, voldoening en trots ervaren, dat is belangrijk! En juist ook die kleine stapjes die deelnemers in hun ontwikkeling maken zijn belangrijk om letterlijk bij stil te staan. Een terugkerend onderdeel van de inwerkperiode. Geen haast, maar een klus veilig en rustig, maar zeker zo goed mogelijk doen.

### **Kwaliteit bewaken.**

Goed samenwerken met allerlei partners van de zorgboerderij, het professionele en ondersteunende netwerk, is van wezenlijk belang. Dus is er veel overleg geweest, informeel en formeel. Maar eerst de deelnemers!

### *Overleg met de deelnemers.*

Overleg met de deelnemers is het allerbelangrijkste. Elke dag beginnen we met samen koffie drinken, omdat we willen zien hoe iedereen in zijn vel zit. Ochtendhumeur? Even met rust laten. Vol hoofd? Aangepaste werkzaamheden vandaag. Veel stress? Even apart zitten, luisteren en praten, samen prioriteiten stellen, duidelijkheid scheppen en afspraken maken voordat het werken kan beginnen. Het verdelen van de werkzaamheden gaat ook in overleg. Pas daarna gaan we aan het werk. En aan het einde van de dag gaan we in omgekeerde volgorde na een gezamenlijke theepauze rustig naar huis. Werkzaamheden even evalueren, bijzonderheden van deze dag nog even doornemen, complimenten of feedback geven (aan groep of individueel) en als in ieders hoofd alle "openstaande laatjes" dicht zijn (ASS), kan iedereen rustig naar huis

Gedurende de gehele dag is het Plan, Do, Check, Act van toepassing. Plannen, uitvoeren, controleren en bijsturen. Of het nu gaat over een meningsverschil tussen twee deelnemers, iemand die de BHV koffer opentrekt op zoek naar een simpele pleister, (oeps), een onverwachte klus voor de boer, een nieuwe afspraak in het zorgplan etc.

We nemen de tijd voor onderzoek en uitleg, en maken de afspraken. We gaan aan de slag, volgens afspraak. We controleren onszelf of de afspraken nagekomen zijn en of ze voor de goede uitwerking zorgen. We maken er zo mogelijk een vaste afspraak over.

Bij onze huidige groep deelnemers werken korte momenten van overleg het beste. Als voorbeeld het onjuiste gebruik van de BHV koffer, voor een simpele pleister. Toen het ontdekt werd door een verdwaalde verbandschaar in de gang, hebben we het volgende gedaan. Na de lunch en de afwas heb ik een BHV koffer en een verbandtrommel op tafel gezet. En allerlei losse materialen vanwege het jaarlijkse controleren en vervangen van de spullen. Nieuwsgierigheid alom, en gelijk van iedereen de aandacht gevangen. Wie weet het verschil tussen een BHV trommel en een verbandtrommel, was mijn vraag. Er ontstond een gesprek over het verschil, wie mag waar aan komen, wat is BHV, waarom moet deze koffer altijd volledig op orde zijn en waar liggen de 3 'dagelijkse' verbandtrommels. Er werd wat verteld over de verschillende materialen, en gelijk een wens van een deelnemer voor speciale vingerpleisters meegenomen. Iedereen weet weer wat de afspraken zijn, en de volgende dag heb ik die laten herhalen aan deelnemers die er op de dag van uitleg niet waren. Check, de informatie is goed binnen gekomen. Deze korte duidelijke praktische uitleg en afspraken werken veel beter dan een punt op de agenda zetten voor een overleg.

Maar er is ook inspraak: Deelnemer moppert over de rommelige werkplaats. We gaan er voor zitten: wat heb jij ervaren, wat is de huidige afspraak, hoe kunnen we collega's hier op wijzen. Samen een tekst gemaakt met verzoek om op te ruimen en werkbanken leeg te houden. Andere deelnemer pakt deze klus op: A4 tje maken, printen, lamineren, tijdens de theepauze de aanwezigen (deelnemers en begeleiders!) laten lezen en kort over gepraat. Het A4tje hangt nu op opvallende plaats in de werkplaats. Binnenkort vragen we terug of dit geholpen heeft, f dat er nog andere acties nodig zijn.

Is er een meningsverschil tussen deelnemers? We zorgen voor een time-out en wachten even tot bij iedereen "het stoplicht weer op groen staat". We gaan er even voor zitten, horen beiden uit, geven uitleg en toelichting, wijzen op verschillen tussen mensen, maken samen een hernieuwde afspraak en maken samen de klus verder af. Klinkt kort, maar natuurlijk hoort er de rapportage bij en observeren we de verdere samenwerking tussen beiden, vaak kiezen we voor verschillende klussen waarbij de een soms de doener en de ander de helper is en bij een andere klus zijn dan de rollen weer omgedraaid. Omdat iedereen zijn eigen kennis en vaardigheden kan laten zien, ontstaat er weer respect en waardering voor elkaar. En lukt dit echt niet, dan is het erf groot genoeg en is er een klus voor iedereen apart van elkaar.

Bij alle evaluatie momenten rondom de zorgplannen en bij de deelnemers tevredenheidsmetingen wordt getoetst of deelnemers tevreden zijn over de begeleiding, de activiteiten etc.

#### *Ouders en mantelzorgers.*

We houden van 'korte lijntjes' met ouders, mantelzorgers. Via telefoon, app of mail zijn we goed bereikbaar, ook buiten de werktijden om. We hebben rondom de begeleiding van deelnemers steeds individuele afspraken. Bij b.v. epilepsie: over doorgemaakte insulden, consulten met behandelaren, of medicatiewijzigingen worden we goed op de hoogte gehouden. Zo houden wij ook ouders op de hoogte van observaties en gedrag etc op de boerderij. Sommige ouders / mantelzorgers willen betrokken zijn bij evaluaties van de zorgplannen, anderen hebben wat meer afstand of vinden het prima als een woonbegeleider deze taak op zich neemt.

#### *Woonbegeleiders.*

Ook met de woonbegeleiders hebben we korte lijntjes. Bij een aantal deelnemers met complexe begeleidingsbehoefte is dit contact met grote regelmaat noodzakelijk, om elkaar goed op de hoogte te houden. Een aantal deelnemers is zo zelfstandig dat afgesproken is alleen bij bijzonderheden de woonbegeleiding te betrekken. We zijn altijd transparant. Als er contact met een woning nodig is, dan weet de betreffende deelnemer dit eerst. We vinden het erg belangrijk dat er een samenwerking is tussen de partijen die rondom een deelnemer staan. Zodat we van elkaar weten wie aan welke doelen werkt, en welke afspraken er gemaakt zijn. Ook in het afgelopen jaar hebben we diverse MDO's georganiseerd.

#### *Behandelaren.*

Rondom de introductie van een nieuwe deelnemer bezocht een psychologe onze zorgboerderij. Omdat ze er de hele middag voor uit getrokken had, was er ruimte om haar na de rondleiding apart te spreken. En naast de informatie uitwisseling over de deelnemer was het heel waardevol om met haar over onze zorgboerderij te praten. Voor haar uniek om een locatie voor dagbesteding te bezoeken, kleinschalig en zelfstandig, maar wel op een boereerf. In combinatie met onderhoudswerkzaamheden in het natuurgebied. Ze had veel vragen en het was waardevol om er samen over te praten.

Op verzoek, maar altijd met inspraak en toestemming van de deelnemer zorgen we soms voor een uitgebreid verslag van b.v. geschiedenis op de zorgboerderij, en doelen waaraan we werken, gedrag waarbij we om ondersteuning voor de deelnemer vragen.

Hebben wij behoefte aan informatie, of vragen over een behandeltraject, proberen we altijd contact te leggen met b.v. een therapeut of psycholoog, enkel met toestemming van deelnemer, en daar waar van toepassing de ouders.

#### *Mentoren en bewindvoerderse*

*Met mentoren en bewindvoerders hebben we daar waar nodig contact. Voor een enkele deelnemer is dat zeer intensief, voor andere deelnemers is dat veelal alleen zakelijk. We zijn goed bereikbaar en dat wordt gewaardeerd.*

### Op de boerderij.

Elke dag hebben we vaste klussen die we voor de boer uitvoeren, daarnaast komt de boer 's morgens bij de begeleiding langs om extra klussen door te geven. Zo kan de boer ons vragen om b.v. de bult kuilvoer af te spitten. Soms komt de boer ook aangeven dat b.v de kippen meer voer moeten krijgen.

Naast het dagelijkse contact moment wordt er ook gebruik gemaakt van de groepsapp die vernieuwd is nu er meerdere begeleiders zijn. Korte duidelijke communicatielijntjes. Op verzoek van de boer en boerin zijn er geen vaste overlegmomenten, maar spreken we iets af zodra dit wenselijk is. Informeel komen de boer en de boerin binnenlopen voor een praatje of als er iets besproken moet worden. Ook op de vrijdagmiddag als we de grote weekschoonmaak doen, is er ruimte voor informeel overleg.

Onze zorgboerderij staat midden in een Nature 2000 gebied. Tot nu toe hebben we over de maatregelen en de toekomst van het gebied geen informatie ontvangen. We zijn immers geen grondeigenaren. Ook voor de boer en boerin van het melkveebedrijf is er geen duidelijkheid. We hebben voldoende alternatieve activiteiten voor een zinvolle dagbesteding, mocht het boerenbedrijf stoppen. Maar dit laatste zouden we wel erg jammer vinden.

### Natuurmonumenten

Voor NM hebben we vaste werkzaamheden. De zorgboerderij heeft daarvoor een uitgebreide werkmap gemaakt met plattegronden en uit te voeren werkzaamheden, met een tijdlijn. Er is contact via de whatsapp met de uitvoerder over dagelijkse zaken, zoals b.v. een afgeknapte tak op een fietspad, die direct opgeruimd mag worden. Ook vragen die we hebben kunnen we zo vlot beantwoord krijgen.

In december 2023 is er een vergadering geweest met Dhr. Henk Warners, de nieuwe Boswachter Beheer van het Eerder Achterbroek. Met hem zijn, met behulp van de map alle werkzaamheden die wij voor NM doen door gesproken. Ook komt hij wel langs voor informeel overleg en een kop koffie.

Naast de zakelijke afspraken melden wij bij hen ook onze bijzondere waarnemingen op gebied van planten, vogels en paddenstoelen. Bijna al onze deelnemers en de begeleiders zijn fanatiek natuurliefhebbers en naast het werk wandelen we veel in het gebied!

Helaas moesten we dit jaar ook een melding doen van het storten van grof vuil in een sloot in het natuurgebied. Gelukkig kon dit dezelfde dag nog worden opgeruimd.

### Voortgezet Speciaal Onderwijs

De vaste contactpersoon van De Boslustschool in Ommen, Mw. D. Altena is met pensioen gegaan. Inmiddels hebben we afscheid genomen en kennis gemaakt met de twee opvolgers Mw. M. Kremer en Mw. F. Herink. Op dit moment werken er veel oud leerlingen op onze boerderij. In 2023 liepen er geen leerlingen stage bij ons.

### Evenmens

Bij de Stichting Evenmens staan de vrijwilligers onder contract. In 2023 heeft een vrijwilliger vrij onverwachts afscheid genomen omdat hij ander werk gevonden heeft en dat niet kon combineren. Heel erg jammer voor iedereen. We zijn blij met de twee andere vrijwilligers, die al jarenlang van veel waarde zijn voor ons.

### Stichting Bezinn.

Omdat St. Bezinn niet meer actief is in de provincie Overijssel, zie kfv 2022, hebben wij andere mogelijkheden gezocht en gevonden voor financiering zorg in Natura. Deels door middel van onder-aanneming en via cliënt specifieke contracten.

### Kwaliteitssysteem van de Federatie Landbouw en Zorg

De kernwaarden van de Landbouw en Zorg worden zoals altijd al dagelijks praktisch toegepast op de zorgboerderij. We kiezen ervoor deze kernwaarden niet letterlijk te gebruiken in gesprekken met de deelnemers. We vinden het schrijven van dit jaarverslag lastig en tijdrovend, terwijl we de audit op de boerderij altijd als zeer waardevol ervaren. Die staat weer gepland voor dit jaar.

### Vereniging Zorgboeren Overijssel

Dit jaar werden we toegevoegd aan een nieuwe app. groep : VZO - Vechtdal. Fijn om zo informatie te delen met collega's en te lezen over eventuele samenkomsten. Via de app hebben we ook steun gezocht en gekregen rondom problemen in de contacten met een van de betrokken gemeenten, waardoor, na de inzet van enkele bestuursleden de oplossing versneld tot stand kwam. We hebben de berichten van VZO gevolgd maar hebben er voor gekozen geen bijeenkomsten te bezoeken.

Wet zorg en dwang.

Is niet van toepassing op Zorgboerderij De Meulenhorst.

Financiering van de zorg.

PGB contracten werden daar waar mogelijk geïndexeerd volgens de indexeringsnorm van de overheid, We zien opvallend grote verschillen tussen de gemeenten in de tarieven van de dagbesteding. We onderhouden onze contacten met de consulenten WMO en consulenten Werk en Inkomen bij de verschillende gemeenten. Ons bedrijf is financieel gezond.

Werkbeschrijving

We hebben naar aanleiding van de Nieuwsbrieven van de Federatie Landbouw en Zorg de onderwerpen die van toepassing waren, aangepast in de werkbeschrijving. Zoals o.a. : omdat we minder dan 10 zorgverleners in dienst hebben, hebben we geen cliëntenraad. Over de inspraak mogelijkheden van de deelnemers hebben we twee nieuwe acties uitgezet. Bewaartermijn van de dossiers is aangepast in de werkbeschrijving. Tijdens de audit in het verloop van 2024 wordt de werkbeschrijving op de zorgboerderij getoetst.

**Acties**

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

**3.3 Algemene conclusies**

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

## Conclusies.

Het is goed geweest dat we als zorgboer en boerin minder zijn gaan werken in 2023 en meer medewerkers hebben aangenomen. Na de eerste periode van wennen aan elkaar en elkaar goed leren kennen, en investeren in het inwerken volgde er de tweede helft van het jaar al een periode waarin we wat minder uren in de begeleiding stonden. We kunnen met een gerust hart wat afstand nemen, maar blijven alert en goed op de hoogte van de dagelijkse gang van zaken. Beiden werken we nog zeker 2 a 3 dagen per week actief in de begeleiding, daarnaast werken we soms op de boerderij aan de administratie, zodat we beschikbaar zijn voor overleg en gesprekken.

De deelnemers zijn enthousiast over de nieuwe medewerkers. Er worden al nieuwe (creatieve) activiteiten ontplooid, terwijl de oude vertrouwde, dagelijkse gang van zaken op de zorgboerderij onveranderd is gebleven. Houvast voor wie dat nodig heeft en uitdagingen voor wie dat wil.

Het aannemen van nieuwe collega's is een geweldige manier om de kwaliteit van de begeleiding op de zorgboerderij te toetsen. Het opstellen van de vacature tekst, sollicitatie gesprekken, en de keuzes die gemaakt moesten worden. Het opstellen van een inwerk-schema, het doornemen van alle zorgplannen en de gesprekken die daar uit voort vloeiden waren zeer waardevol. Maar ook wat de deelnemers zelf vertelden aan de nieuwe medewerkers was prachtig, en soms voor ons ook vernieuwend.

**Doelstellingen over 2023**

1. Aantal deelnemers en omzet op peil houden, minimaal 75 dagdelen bezetting per week.

Deze doelstellingen hebben we behaald. De bezetting ligt momenteel op 82 dagdelen per week. Deze doelstelling blijft ook voor 2024 actueel.

2. Uitbreiding personeel, begeleider dagbesteding.

Deze doelstelling hebben we behaald dmv het aannemen van twee nieuwe begeleiders dagbesteding.

3. Netwerken t.b.v. bedrijfsopvolging.

Zie hiervoor de bijlage toegevoegd bij de inleiding 3.1. deze doelstelling blijft actueel voor 2024.

4. Uitbreiding aantal vrijwilligers, liefst met kennis van moestuin en boom-, plantkwekerij

Deze doelstelling is niet behaald, zie hiervoor ook de bijlage bij 3.1. Als gevolg van het plotselinge vertrek van en van de vrijwilligers in het najaar is deze doelstelling nog actueler geworden. deze doelstelling blijft actueel voor 2024.

5. Proces van kwartaal deelnemers-overleggen verbeteren, zodat inspraak van deelnemers geborgd wordt.

Deze doelstelling is niet behaald, en blijft actueel. Acties daarvoor zijn uitgezet.

Alles draait op onze boerderij om de deelnemers, hun inspraak is dus ons uitgangspunt. De werkverdeling aan het begin van de dag, het evalueren van het zorgplan, wensen t.a.v. activiteiten, ontwikkelingen en vaardigheden staan centraal. Vergaderen aan de hand van een agenda wordt echter nauwelijks gewaardeerd door onze doelgroep, en levert nooit nieuwe inzichten of projecten op. Er is dus altijd inspraak, maar die is door het ontbreken van notulen van deelnemersoverleg niet geborgd. We zullen ons uiterste best doen om in 2024 elk kwartaal toch een dergelijk overleg te organiseren.

Tevreden over kwaliteit zorgboerderij?

Als de deelnemers tevreden zijn, als hun ouders / mantelzorgers tevreden zijn, als onze vrijwilligers tevreden zijn, als onze medewerkers tevreden zijn, als de boer en boerin tevreden zijn, als Natuurmonumenten tevreden is, dan zijn wij dat ook.

### **Acties**

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

Op de zorgboerderij bieden we van maandag tot en met vrijdag dagbesteding. Iedereen die komt werken op onze zorgboerderij, deelnemer of begeleider, houdt van buiten zijn, het gevoel van ruimte en vrijheid, en buiten werken. Op onze dagbesteding is juist dat de gemeenschappelijke factor. De deelnemers die werken op onze zorgboerderij hebben zeer diverse achtergrond wat problematiek betreft, en een wisselende begeleidingsbehoefte. Daarnaast heeft het verschil in leeftijd heeft een positief effect op de samenwerking en het ondersteunen van elkaar. We ontvangen deelnemers in de leeftijd van 21 tot en met 68 jaar.

We zijn dit jaar gestart met 12 deelnemers. Samen goed voor een bezetting van 78 dagdelen.

In de loop van het jaar hebben we van 1 deelnemer afscheid genomen ivm grenzen aan de zorg. We hebben instroom gehad van 1 deelnemer voor 4 dagdelen en uitbreiding van dagdelen bij twee andere deelnemers. Zodoende zijn we dit jaar geëindigd met 12 deelnemers die in totaal 82 dagdelen invullen.

De verdeling over de doelgroepen en financiering is als volgt.

deelnemer	LVB	Ass	Burnout	Psychiatrie	LG	NAH	epilepsie	betaald uit
1	1	1		1				WLZ-pgb
2	1	1					1	WLZ-pgb
3	1	1						WLZ-pgb
4	1	1						WLZ-pgb
5	1	1					1	WLZ-pgb
6					1	1		WMO-cso
7		1	1					WMO-cso
8	1	1		1	1			WLZ-pgb
9	1	1						WLZ-oa-BBG
10	1	1		1				WLZ-pgb
11	1	1		1				WLZ-pgb
12		1		1				WMO-cso

Doordat de samenwerking met St Bezinn in 2023 is gestopt, hebben we voor de ZIN financiering bij de drie deelnemers die dit betreft een cliënt specifieke opdracht laten opstellen. Dit bleek voor de gemeente Hardenberg een zeer slecht contract op te leveren waardoor wij hebben aangegeven geen nieuwe cliënten meer uit die gemeente te willen ontvangen. Het opstellen van het contract en daarna het inrichten en gebruik maken van het verplichtte WMO berichtenverkeer en facturatie heeft ruim een half jaar geduurd.

Bij de gemeente Twenterand is er een redelijke vergoeding voor de dagbesteding. We hoeven bij deze gemeente geen gebruik te maken van

het WMO berichtenverkeer.

Één deelnemer hebben we via de Baalderborggroep in onderaanneming genomen.

We bieden alleen dagbesteding aan deelnemers met maximaal VG6.

Ook deelnemers met ASS al of niet gecombineerd met een lichamelijke handicap (of LVB) zijn welkom.

Een doelgroep die we steeds meer zien zijn mensen met burn-out klachten, vaak gecombineerd met (laat onderkende) ASS problematiek.

Daarnaast is er dit jaar instroom geweest van een deelnemer met zowel visuele als auditieve beperking. Deze deelnemer heeft ook LVB en psych. klachten. Dit vraagt veel aandacht voor de samenwerking tussen de deelnemers hebben we gemerkt.

We hebben een HBO'er aangenomen met veel kennis en ervaring in het domein van de psychiatrie. Dit omdat we steeds meer cliënten ontvangen met psychische / psychiatrische problemen.

Grenzen aan de zorg.

We hebben van één deelnemer afscheid genomen. In het verslag van vorig jaar tekende de situatie zich al af dat de deelnemer zelf niet meer tevreden was en wij zagen dat er steeds meer onrust ontstond bij betreffende deelnemer. Samen met zijn begeleiders hebben we een passende nieuwe plek voor zijn dagbesteding gevonden. We spreken hem nog regelmatig als we een andere deelnemer ophalen. Hij heeft het naar de zin op zijn nieuwe plek!

## Acties

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

## 4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het zorgaanbod is redelijk stabiel. We zien wel langzaam aan een verschuiving van meer aanbod van mensen met psychische of psychiatrische problematiek.

We zijn voorzichtig met het aantrekken van deelnemers met deze klachten. Nieuwe deelnemers moeten wel passen bij het bestaande aanbod. We nemen dus geen deelnemers aan die psychoses hebben of agressief kunnen worden.

We hebben ons team aangevuld met een collega (HBO verpleegkundige) met ruime kennis en ervaring binnen de psychiatrie.

We zien bij een aantal deelnemers dat ze in de woonsituatie worden overvraagd. Hoewel we dit bij de betreffende begeleiding (woonbegeleiding, ambulante begeleiding, mentor, ouders) hebben aangegeven zien we dat hierop geen of niet voldoende acties worden genomen. We verwachten dan ook dat dit voor een aantal deelnemers zal betekenen dat zij een steeds grotere hulpvraag zullen ontwikkelen. We zien dit dan ook in de dagbesteding doordat betreffende deelnemers regelmatig "bevriezen", zichzelf krabben, dwangmatigheden ontwikkelen of zelfs afglijden richting criminele activiteiten.

We verwachten dat 1 of 2 deelnemers volgend jaar zullen uitstromen doordat de woonsituatie moet veranderen en de deelnemers zullen verhuizen. Mogelijk dat we weer bij een deelnemer zullen moeten aangeven dat de grens van hulpverlening door ons bereikt.

#### Acties

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

### 4.3 Personeel

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

Doordat de zorgboer en zorgboerin minder willen gaan werken was er de noodzaak om personeel aan te trekken.

We hebben er voor gekozen om personeel aan te trekken met ruime levenservaring en veel ervaring in de zorg. We zijn dan ook heel blij met de twee nieuwe collega's die 2 resp. 3 dagen per week in de dagbesteding worden ingezet.

We hebben eerder reeds aangegeven meer kennis in huis te willen hebben mbt psychiatrie. Dat is met het aantrekken van de HBO opgeleide nieuwe collega ruimschoots gelukt.

We hebben van zijn kennis inmiddels mogen ervaren en vragen en krijgen regelmatig feedback als we het functioneren van deelnemers bespreken.

Ook met de andere nieuwe collega zijn we erg in onze sas. Zij heeft een goed contact met alle deelnemers, is doortastend en een doener. Daarnaast heeft zij een goed overzicht over alle werkzaamheden en heeft zij een natuurlijk overzicht op de deelnemers indien nodig.

We hebben met beide nieuwe krachten na een inwerkperiode geëvalueerd en teruggekoppeld gekregen dat beiden zeer blij zijn met hun nieuwe baan. Dat wij ook heel blij zijn met de nieuwe collega's mag duidelijk zijn. Door hun inzet hoeven wij (zorgboer en boerin) nu twee dagen per week niet op de zorgboerderij te zijn. Functioneringsgesprekken volgen volgend jaar als zij een jaar hebben meegewerkt.

We hebben één keer een (diner)overleg gehouden met alle collega's om de deelnemers te bespreken. Dat is als zeer zinvol en ook gezellig ervaren. Begin volgend jaar zullen we een volgend overleg plannen.

Onze ZZP-er is dit jaar begonnen met haar opleiding HBO creatieve therapie. Hoewel zij nog maar 1 dag per week bij ons werkt is zij een volwaardig meedenkend en meewerkende collega. Wij mogen mee profiteren met de extra kennis die zij opdoet door het volgen van deze opleiding. Functioneringsgesprek vindt plaats in maart 24'.

#### Acties

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

### 4.4 Stagiairs

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

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

## 4.5 Vrijwilligers

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

In ons team van vrijwilligers heeft dit jaar een verandering plaatsgevonden. Één vrijwilliger is in september gestopt na een periode van ruim 8 jaar. Wegens privé omstandigheden was het niet meer mogelijk om naar de zorgboerderij te komen. Zowel hij als wij vonden het enorm spijtig dat hij moest stoppen. Vooral voor de deelnemer waar hij meestal 1 op 1 mee aan het werk ging was het moeilijk.

De overige twee vrijwilligers werken nog steeds naar volle tevredenheid bij ons.

We hebben één vrijwilliger op de maandag om te helpen met metaal en las activiteiten en een vrijwilliger op de dinsdagochtend voor met name groen (moestuin) activiteiten. Beiden werken al meer dan 10 jaar op de zorgboerderij.

Bij de evaluaties geven beiden aan nog steeds zeer tevreden te zijn met het werk. Zij worden extra ingezet zodat er 1 op 1 gewerkt kan worden met bepaalde deelnemers.

Ze vinden de sfeer heel goed; ontspannen en met veel humor wordt er gewerkt. Ze hebben voldoende inspraak in de werkzaamheden die ze doen, en met welke deelnemer(s) zij werken. Tevens vinden ze de contacten met alle collega's en deelnemers waardevol.

De begeleiding van de vrijwilligers valt onder verantwoordelijkheid van de zorgboer en boerin, en wordt ondersteund door alle collega's. Natuurlijk evalueren we regelmatig, en hebben we een goed overleg met elk van hen. Hun feedback wordt gebruikt. De vrijwilligers zijn bij ons altijd boventallig en dragen geen verantwoordelijkheid, anders dan het goed opletten op de veiligheid van de deelnemer en van henzelf.

Wens: een extra vrijwilliger specifiek voor ondersteuning bij groenwerkzaamheden in onze moestuin en het boomkwekerijtje en houtwerkplaats.

Ook bij de vrijwilligers is nagevraagd hoe het inpassen van de nieuwe collega's is ervaren. Beiden geven aan een goed contact te hebben met hen en dat de sfeer goed is.

### Acties

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

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

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

Met het aantrekken van nieuw personeel hebben we ruim voldoende kennis in huis (op MBO en HBO niveau) om onze deelnemers en vrijwilligers te begeleiden.

Het tevredenheidsonderzoek laat zien dat de deelnemers zeer tevreden zijn (score=9) over de begeleiding. Voor ons een bewijs dat we met de nieuwe collega's de kwaliteit op peil hebben weten te houden.

Doordat we veel warme overdracht hebben, en een uitgebreid dagelijks rapportage systeem houden we elkaar goed op de hoogte wat er speelt. Daarnaast hebben we een groepsapp aangemaakt zodat we elkaar snel kunnen informeren over actuele zaken.

We zijn zeer tevreden over onze medewerkers. We hebben veel overleg, een warme overdracht, en een duidelijk rapportagesysteem.

De collega's zijn ruimschoots bevoegd en bekwaam voor de begeleiding zoals we die bieden op onze zorgboerderij. We kiezen ervoor geen medicatie te verstrekken, en geen verzorgende of medische zorg uit te voeren. Vanuit de evaluaties met deelnemers en ouders kunnen we concluderen dat men zeer tevreden is over de medewerkers en de vrijwilligers. Juist de uiteenlopende kwaliteiten, kennis en vaardigheden maakt dat er voor iedereen passende begeleiding en activiteiten georganiseerd kunnen worden.

We horen uit het team wel de wens om af en toe een teamoverleg te houden waar we allen aan tafel zitten. We hebben dit inmiddels één keer gedaan en zullen in begin volgend jaar een volgend overleg plannen.

We willen het komende jaar de goede sfeer op de zorgboerderij in stand houden. Zodat de huidige medewerkers en de vrijwilligers het naar de zin blijven houden. Tijdens diverse evaluaties staan we open voor hun wensen, ideeën en plannen voor 2024. Zoals we altijd doen.

**Acties**

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

## 5 Scholing en ontwikkeling

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

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

Voor dit jaar hadden we geen specifieke opleidingsdoelen vastgesteld. Zoals elk jaar bieden we iedereen de gelegenheid om de BHV te herhalen, zowel voor medewerkers als vrijwilligers.

Na de inwerkperiode kregen de nieuwe medewerkers de vraag om BHV nieuw te halen of te vernieuwen. Een medewerker heeft dit afgerond. De tweede nieuwe medewerker is hier nog mee bezig.

De twee nieuwe medewerkers kregen samen met een van onze deelnemers de kans om zich te scholen voor het certificaat "Werken met de kettingzaag, brandhout zagen. Na twee intensieve dagen van theorie en praktijk, op een collega zorgboerderij, werd hun inzet beloond. Alle drie kregen een certificaat. Dit maakt dat de nieuwe medewerkers ook veilig kunnen werken voor Natuurmonumenten en de deelnemers goed kunnen begeleiden.

We hebben bewust medewerkers aangenomen met adequate, relevante opleidingen, op MBO en HBO niveau, waardoor binnen het team ruimschoots voldoende en diverse kennis en ervaring is op de zorgboerderij. Door de leeftijd van de medewerkers, de jongste is 45, is er ook voldoende levenservaring, zeker zo belangrijk.

Creatieve therapie.

Een van de medewerkers is op persoonlijk initiatief de opleiding tot creatief therapie begonnen. Ze is vol op bezig met deze opleiding.

Casuïstiek in inwerkperiode en teamoverleg.

In toenemende mate hebben vooral onze jonge deelnemers te maken met psychische problemen, zoals stress, angstgevoelens, depressieve gevoelens, overvraging in b.v. de zelfstandig wonen situatie etc. We zijn blij met de inbreng van de nieuwe medewerkers, met ruime ervaring in de begeleiding van mensen met deze problematiek. Dit levert goede en bruikbare intervisies op. Zo ook de MDO's die we met regelmaat bezoeken of zelf organiseren. En waarbij we o.a. overleg hebben met orthopedagogen,

In dit jaar volgden we vanuit interesse weer de interessante, verdiepende webinars van de Stichting Je leefstijl als medicijn. Met heldere uitleg over de mogelijkheden die we zelf hebben om preventief onze leefstijl aan te passen, ter voorkoming van het ontstaan van "welvaart ziekten" of positieve beïnvloeding daarvan. Vergelijkbaar met de kernwaarden van de Federatie Landbouw en Zorg. En voor de deelnemers op de zorgboerderij geldt sterk: een goed voorbeeld, doet goed volgen. Een gezond gevulde lunchtrommel zien, doet meer, dan een theoretische uitleg over gezond eten.

We schaften dit jaar twee boeken aan:

"Meer rust en minder stress bij Autisme, van Marja Boxhoorn, een praktisch boek met een stappen plan en veel praktische tips.

"Niemandkinderen" van Carolien Roodvoets. Dit boek kochten we op verzoek van een deelnemer die zich hierin herkent. Een aangrijpend boek over een traumatische jeugd en de gevolgen daarvan. ( hechtingsproblematiek)

#### Acties

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

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

### Opleidingsdoelen 2024

- BHV herhalen voor de medewerkers, en vrijwilligers die dat willen.
- Bij voldoende belangstelling en mogelijkheden: vervolg van kettingzaag-certificering, de lichte velling
- BHV , nieuwe medewerker
- Stichting Leefstijl als medicijn: webinars volgen met relevante onderwerpen.

We hebben voor 2024 geen directe plannen voor scholing. We bekijken wel de mogelijkheden op de Academie van de Federatie, eventueel via e-learning, en van b.v. Accare, en delen deze met onze medewerkers. Daarnaast bekijken we de mogelijkheden tot intervisie via VZO. Vrijwilligers kunnen speciale workshops volgen bij Evenmens.

### Acties

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

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

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

In 2023 was er, behalve uiteraard de BHV-herhaling, geen ruimte en noodzaak voor scholing en ontwikkeling. Veel tijd en inzet werd besteed aan een goede inwerkperiode. Iets wat zijn waarde heeft bewezen. Zie ook de bijlage bij 3.1

We zijn blij met de inbreng van kennis en vaardigheden van alle medewerkers. Deze zijn voldoende om de huidige groep deelnemers vakkundig te kunnen begeleiden. De medewerkers hebben voor 2024 geen nieuwe opleidingsbehoefte.

Wel blijven we alert op de door de Federatie aangeboden webinars, workshops, interventies en trainingen. Onderwerpen die daarbij voor ons van belang zijn: stress reductie bij autisme, eetstoornissen bij autisme.

### Acties

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

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Zoals elk jaar vinden de evaluatiegesprekken in goede sfeer plaats. Toch is het voor sommige deelnemers een spannend gebeuren. Bij die betreffende deelnemers geven we van te voren nogmaals aan dat we graag van hem of haar horen hoe zij het vinden gaan op de boerderij. Dit helpt sommigen om de spanning van het gesprek te halen. De evaluatie gaat niet alleen over hen, het gaat ook over ons.

We kunnen constateren (mede door de terugkoppeling van het tevredenheidsonderzoek) dat deelnemers tevreden zijn over de geboden activiteiten en over de begeleiding. Als we hier op inzoomen zien we wel dat het voor een aantal deelnemers moeilijk is gebleken om sommige doelen te behalen. De oorzaak hiervan ligt veelal in omstandigheden buiten de zorgboerderij. Zo weten wij dat een aantal deelnemers overvraagd worden door de woonsituatie waar zij in zitten. Ook is er bij diverse deelnemers in de thuissituatie het nodige aan de hand. Dit heeft zijn weerslag op het functioneren op de zorgboerderij.

We zien bij meerdere deelnemers dit jaar een toename van het aantal 1 op 1 gesprekjes, om het hoofd weer leeg te krijgen of om een blokkade "frozen" moment (bij deelnemers met ASS) weer op gang te brengen. Ook is er veel meer gebruik gemaakt door deelnemers om even apart te zitten in de grote zaal of "rustige" ruimte om een moment voor zichzelf te hebben. Mooi dat dit kan maar het is wel een signaal.

We hebben bij meerdere deelnemers mentor of ouders op de hoogte gebracht dat wij constateren dat betreffende deelnemers overvraagd worden. Wij verwachten dat dit in de toekomst zou kunnen leiden tot het verhuizen van deelnemers naar een woonvorm met (meer) begeleiding.

Maar over het algemeen zien we zeer tevreden deelnemers (én ouders/begeleiders) die graag naar de zorgboerderij komen. "Graag tot morgen" horen we dan ook bijna elke dag.

Bijzonder was de terugkoppeling van een deelnemer die verbaasd was dat hij mee mag beslissen als er een nieuwe deelnemer bij komt in de dagbesteding. Voor ons volstrekt logisch, maar hij had dat nog niet eerder meegemaakt bij andere dagbesteding.

Wat goed is om te horen is dat we van begeleiders van de woonvorm of van ambulante begeleiders te horen krijgen dat wij de betreffende deelnemer zo goed "in beeld" hebben. Dat is op zich logisch omdat deelnemers veel dagdelen aanwezig zijn en langdurig bij ons blijven. We hebben weinig verloop.

Voor ons een heel mooi en ontroerend moment vond dit jaar plaats toen een deelnemer ons zomaar met een grote bos bloemen kwam verrassen met daarbij een warm dankjewel in een persoonlijke toespraak voor de zorg, aandacht en inzet voor de deelnemers. Veel mooier wordt het niet.

#### Acties

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

## 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

De belangrijkste conclusie blijkt telkens weer om geen termijn te koppelen aan een doel. Alles op zijn tijd. Dat is overigens ook een kenmerk van de dagbesteding.

Het behalen van een doel is mooi, maar een fijn dag met collega's waar je het gezellig mee hebt is het belangrijkste.

Vooraf bij de deelnemers met ASS problematiek zien we dat het behalen van doelen lastig is als het hoofd "vol" is. Dat hebben we dit jaar meer gezien dan voorgaande jaren.

Wat wel mooi is om te constateren is dat deelnemers de benoemde doelen zelf ook kunnen benoemen en het prima is om doelen te laten staan en er volgend jaar verder aan te werken.

Goed is om op te merken dat bij evaluaties ontwikkelingen worden besproken die niet als doel omschreven waren. Zo ontwikkelde een deelnemer zich enorm in de omgang met anderen, hij werd veel socialer, meer open, begint zelf gesprekjes. Mooi dat we dat ook kunnen delen en constateren met elkaar.

Een wezenlijk onderdeel van onze manier van werken is dat we veelvuldig, korte "coachingsgesprekjes" hebben met deelnemers. Dat gebeurt veelal tijdens het werk, maar ook even apart aan tafel indien nodig. Dat kan zijn n.a.v. een voorval waar we feedback op willen geven of omdat we zien dat iemand niet goed in zijn vel zit. We krijgen in evaluaties teruggekoppeld en bevestigd dat deelnemers dit prettig vinden.

### Acties

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

## 6.3 Inspraakmomenten

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

We hebben geen halfjaarlijks inspraak moment ingepland. Omdat dit blijkbaar verplicht is hebben we het voor volgend jaar als actiepunt aangemaakt.

Echter, inspraak vindt dagelijks plaats. Bij de werkverdeling, door de gesprekken tijdens de pauzes of tijdens het werk. De zorgboer(in) spreken en zien alle deelnemers wekelijks. Als er wensen zijn, horen we en bespreken we die. Inspraak is bij ons een continu proces. Geen kunstje dat moet worden uitgevoerd!

### Wensen van deelnemers:

Zo wilde een deelnemer graag een aanhanger lassen, dat wordt nu door een aantal deelnemers op de zorgboerderij gedaan.

Een ander wilde graag zijn theorie diploma halen voor het brommer rijbewijs. Dat is met hulp van een andere deelnemer op de zorgboerderij opgepakt. Betreffende deelnemer heeft inmiddels zijn brommer rijbewijs.

Een deelnemer en personeel wilden een certificaat halen voor het kettingsagen. Is inmiddels gerealiseerd.

Er wordt met keramiek gewerkt op de zorgboerderij, daar was meer ruimte voor nodig.

Opbergruimte voor de keramisten is uitgebreid en gereedschappen zijn naar een andere plek verhuisd.

Er is een wens vanuit de deelnemers voor een klepelmaaier met opvangbak (kosten min. €4500) en voor een elektrische golfcar (kosten min. €20000.). Gaan we dus niet doen.

Misschien goed om hier de antwoorden te laten zien uit het deelnemers tevredenheidsonderzoek mbt inspraak.

**Inspraak**

Staan de medewerkers op de boerderij voldoende open voor kritiek en nieuwe ideeën? Ja 11 nee 0 weet ik niet 1

Zijn er voldoende overlegmomenten met andere deelnemers en ouders?

Ja 11 nee 1 (van een deelnemer die zelf net is ingestroomd)

Kunnen jij en andere deelnemers voldoende meebeslissen over de inrichting (bijvoorbeeld van de kantine of vergaderruimte)? Ja 9  
nee 1 -niet van toepassing 1 -komt niet zo veel voor. 1

Kunnen jij en andere deelnemers op de boerderij voldoende meebeslissen over nieuwe deelnemers? Ja 11 nee 1 )

Uit bovenstaande score blijkt dat deelnemers de inspraak mogelijkheden ruim voldoende vinden.

**Acties**

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

**6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten**

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

Inspraakmomenten.

Zoals aangegeven is dit bij ons een continu proces. Sommige ingebrachte ideeën zijn uitvoerbaar maar veel wensen niet.

We hebben twee inspraak overleggen gepland voor volgend jaar.

**Acties**

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

**6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers**

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

De deelnemers zijn goed bekend met de vragenlijst die we gebruiken bij het deelnemerstevredenheidsmeting . De meting over 2023 heeft in februari 2024 plaatsgevonden.

De meeste deelnemers vullen zelf het formulier in. Een enkeling heeft hulp nodig, b.v uitleg over de vraag. Hiervoor vragen wij ondersteuning van de vrijwilligers.

We trekken de conclusie dat deelnemers zeer tevreden zijn over de begeleiding (score 9), en de activiteiten (score 8,3) op de boerderij.

Analyse:

We hebben het afgelopen jaar een grote verandering aangebracht in de begeleiding van de dagbesteding. De zorgboer en boerin zijn minder gaan werken en er is nieuw personeel aangetrokken voor 5 dagen per week. We zien dat ondanks deze grote wijziging de tevredenheid onder de deelnemers groot is. Wij hebben dan ook veel tijd gestoken in het inwerken van het nieuwe personeel.

De score op de tevredenheid van de werkzaamheden op de zorgboerderij is wel lager dan vorig jaar. Dat kan te maken hebben met het nieuwe personeel die soms nog wat moeten zoeken welke activiteiten er gedaan kunnen worden. Zij moeten de deelnemers nog goed leren kennen.

We zien echter ook dat de laagste scores op dit punt worden gegeven door de deelnemers die de meeste begeleiding vragen. (2x score van 7). Je kunt je dus de vraag stellen of deze deelnemers minder tevreden zijn over de geboden activiteiten of dat zij graag meer 1 op 1 begeleiding wensen.

Echter, iedereen die bij ons in de dagbesteding komt heeft een indicatie voor "begeleiding groep". Betreffende deelnemers vragen veel aandacht en begeleiding. Dat lukt niet altijd. We geven geen individuele begeleiding. Mogelijk dat dit meespeelt bij de lagere score. Beide deelnemers kunnen overigens niet aangeven hoe dit cijfer omhoog kan. Zij kunnen niet benoemen welke activiteiten zouden mogen afvallen en wat zij daarvoor in de plaats willen doen.

We zijn heel blij met de hoge score voor de begeleiding. Daaruit trekken we de conclusie dat we het nieuwe personeel goed hebben ingewerkt en dat hun kennis en kunde ruim voldoende is om de kwaliteit van de dagbesteding hoog te houden.

Één deelnemer geeft aan dat de sfeer op de boerderij zodanig is dat hij/zij zich niet goed voelt

*Deelnemer is bekend en in beeld bij de begeleiding. Met betreffende deelnemer wordt veel gesproken er is sprake van complexe problematiek bij betreffende deelnemer. Inmiddels hebben wij aan hem en aan zijn mentor aangegeven dat we de grenzen van onze zorg hebben bereikt. Er wordt voor betreffende deelnemer een andere woon- en werkplek gezocht, waarschijnlijk binnen een GGZ instelling. Actie ligt bij de mentor.*

We hebben alle 12 deelnemers de vragenlijst gegeven en allen hebben de vragen ingevuld.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- tevredenheidsonderzoek 2024

## 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.

Analyse:

We hebben het afgelopen jaar een grote verandering aangebracht in de begeleiding van de dagbesteding. De zorgboer en boerin zijn minder gaan werken en er is nieuw personeel aangetrokken voor 5 dagen per week. We zien dat ondanks deze grote wijziging de tevredenheid onder de deelnemers groot is. Wij hebben dan ook veel tijd gestoken in het inwerken van het nieuwe personeel.

De score op de tevredenheid van de werkzaamheden op de zorgboerderij is wel lager dan vorig jaar. Dat kan te maken hebben met het nieuwe personeel die soms nog wat moeten zoeken welke activiteiten er gedaan kunnen worden. Zij moeten de deelnemers nog goed leren kennen. We zien echter ook dat de laagste scores op dit punt worden gegeven door de deelnemers die de meeste begeleiding vragen. (2x score van 7). Echter, iedereen die bij ons in de dagbesteding komt heeft een indicatie voor "begeleiding groep". Betreffende deelnemers vragen veel aandacht en begeleiding. Dat lukt niet altijd. We geven geen individuele begeleiding. Mogelijk dat dit meespeelt bij de lagere score. Beide deelnemers kunnen niet aangeven hoe dit cijfer omhoog kan. Zij kunnen niet benoemen welke activiteiten zouden mogen afvallen en wat zij daar voor in de plaats willen doen.

We zijn heel blij met de hoge score voor de begeleiding. Daaruit trekken we de conclusie dat we het nieuwe personeel goed hebben ingewerkt en dat hun kennis en kunde ruim voldoende is om de kwaliteit van de dagbesteding hoog te houden.

zie bijlage.

**Acties**

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

**Bijlagen**

- tevredenheidsonderzoek 2024

## 7 Meldingen en incidenten

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

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

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

### 7.2 Medicatie

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

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

### 7.3 Agressie

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

#### Inleiding

Deelnemers die overvraagd worden, of een vol hoofd hebben, zich onbegrepen voelen missen soms het vermogen om dat rustig in een gesprek duidelijk te maken. Sommigen mopperen wat, anderen laten non-verbaal zien hoe ze ergens over denken. En soms is de boosheid zo groot dat mopperen keihard schelden wordt. Hier hebben we begrip voor, echter proberen we toch het gedrag om te buigen naar een acceptabele vorm. Zeggen dat je boos bent, even naar buiten lopen, apart zitten met een koptelefoon op, andere klus vragen, time out vragen, een hele boze tekening maken, hout stapelen ( mag scheef.. ), voor iedereen die met deze problematiek te maken heeft zoeken we naar alternatieven die wel geaccepteerd worden, hier op de zorgboerderij, maar ook in de maatschappij.

We vinden deze incidenten vervelend voor de betrokkenen, maar weten ook dat het voor kan komen bij onze deelnemers. In ons aanname beleid van nieuwe deelnemers wordt veel rekening gehouden met ons grote, open erf met bezoekende toeristen, en met de bestaande groep deelnemers, voor wie de werkplek vooral veilig moet zijn. Voorkomen is het hoofddoel, maar gebeurt het toch dan pakken we het op. Daarom hebben we hier twee incidenten omschreven, die in 2023 plaatsvonden op de zorgboerderij.

#### Incident 1

Deelnemer is buiten in het veld plotseling verbaal agressief naar begeleider. Tevens wordt er met zware spullen gegooid, gelukkig zonder iemand te raken. Begeleider keert rustig terug naar boerderij met de deelnemers. Deelnemer wordt apart genomen, is inmiddels flink overstuurd en huilt, in een combinatie van boosheid, schaamte, verwarring en spijt. Krijgt thee met suiker en koekjes, omdat we weten dat dit hem helpt om het beven rustiger te krijgen. Zorgboerin en deelnemer zitten rustig in een aparte ruimte. Na de huilbui wordt er geluisterd en

gepraat: Wat is zijn verhaal, wat gebeurde er in zijn hoofd, boos worden mag, maar dan beter kiezen voor time-out zoals afgesproken in het begeleidingsplan. En nee, we zijn niet boos, we begrijpen jou. Met zijn toestemming komt ook de betrokken begeleider er bij zitten. Over en weer wordt er geluisterd en uitleg gegeven. Ondertussen zijn, met zijn toestemming, zijn ouders gebeld en op de hoogte gebracht, ook omdat we de thuiswonende deelnemer nu niet laten vertrekken van de boerderij.

Pas als alles uitgesproken is, er van twee kanten excuses zijn gemaakt, en hij weer volledig kalm is mag hij van ons zelfstandig autorijden naar huis. Ouders werden gebeld om zijn vertrek door te geven, en wij krijgen een appje dat hij goed thuis gekomen is.

's Avonds is er eerst contact met 3 andere deelnemers die er getuige van waren, maar die omdat het einde werkdag was inmiddels naar huis waren gegaan. Zorgboerin belt hen op, om te vragen hoe zij dit incident hebben ervaren, en brengt daar waar dat afgesproken is ook de woonbegeleiders op de hoogte. De reacties van de collega deelnemers zijn laconiek, en lopen uiteen van "Ik heb het niet mee gekregen" tot "Kan gebeuren"

Ook is er weer telefonisch contact met ouders om rustig volledig uitleg te geven, en navraag te doen. Tuurlijk is er contact met de deelnemer, en met de medewerker.

Conclusie die we gezamenlijk trokken: Deelnemer raakte gaande weg de werkzaamheden overprikkeld. Begeleider had dit onvoldoende in de gaten en gaf nog een eenvoudige, maar onvoldoende begrensde opdracht, waarop het incident plaats vond. Begeleider en andere deelnemers bleven rustig. Medewerker is vanuit zijn eerdere werkveld bekend met agressie en niet zo onder de indruk, maar vindt het erg jammer dat hij de signalen van de deelnemer onvoldoende herkend heeft. Incident werd uitgebreid gerapporteerd en besproken binnen het team.

Inmiddels ligt dit incident alweer bijna een jaar achter ons. De samenwerking tussen beiden verloopt goed. Deelnemer geeft beter aan als zijn hoofd vol is en hij even rust nodig heeft. En medewerker heeft geleerd deze grenzen te herkennen en respecteren.

## Incident 2

Begeleider komt 's morgens kantine binnen en ziet dat iemand zijn jas opgehangen heeft, hoog aan het rek vol met brandhout, pal naast de brandende houtkachel. Ze schrikt hiervan en haalt gelijk de jas weg, in verband met brandgevaar. Deelnemer reageert furieus, is verbaal agressief slaat met de deuren en dreigt met weggaan. Begeleider haalt deelnemer weg uit de volle kantine naar de rustige grote zaal. Daar gaat de verbale agressie nog even door, en ook dreigt hij te gooien met een stoel die hij al opgetild heeft. Hij is woedend. Begeleider blijft rustig en geeft aan begrip te hebben voor zijn boosheid, hij tiert nog even door, en wil niet praten. ( erg rood stoplicht) Hij zegt naar huis te willen gaan, en loopt naar de garderobe. Begeleider laat hem even met rust, na 5 minuten biedt ze hem koffie aan, dat accepteert hij, en dan is er ruimte voor uitleg, op het bankje onder de kapstok. Hij vertelt dat hij kleddernat geregend is op de heenweg, en dat hij daar ongelofelijk van baalt, en toen pakte de begeleider ook nog eens zijn jas weg. De agressie is inmiddels wel weg maar er is enorme weerstand, dus geen ruimte voor overleg. Wel neemt hij nu rustiger de droge reserve kleren aan, en kiest ervoor te blijven op de boerderij.

Na de lunch even kort gepraat, duidelijke uitleg over brandgevaar, en dat niemand iets aan de kast mag hangen. Het is een regel voor iedereen. Zijn jas is over een stoel te drogen gehangen en is gelukkig bijna droog. Ook geeft begeleider aan dat ze rustiger had moeten reageren toen ze de jas zag hangen. Deelnemer: "Ik begrijp het maar ben het er niet met eens, maar ik zal me aan de regels houden". Deelnemers die aanwezig waren in de kantine kregen de gelegenheid hier over te praten. Incident werd uitgebreid gerapporteerd en besproken in het team.

Ruim twee weken later (!) vraagt hij de begeleider om gesprek: Mag ik nog wat zeggen? Bij mijn vorige werk moest ik van de begeleiding altijd de jas hoog ophangen boven de verwarming. Natte jassen hoog ophangen anders wordt het niet droog. Nu deed ik het en werd jij boos. Mijn reactie: wat goed dat je dit nu vertelt, dan begrijp ik heel goed dat je boos werd, zeker na al die regen in de ochtend. Maar we spreken weer af dat je mag zeggen dat je boos bent, maar schelden en ( dreigen) te gooien met spullen doen we niet.

## Acties

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

## 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

## 7.5 Strafbare handelingen

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

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

## 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Er zijn dit jaar twee incidenten geweest, waarbij een deelnemer verbaal gressief werd. We hebben binnen het team en met de betrokken deelnemers kunnen concluderen dat er bij de incidenten gehandeld is volgens afspraak, de oorzaken werden achterhaald en besproken, er was uitleg en er waren wederzijdse excuses. Er was nazorg. Alles werd gerapporteerd.

Gelukkig waren er geen andere incidenten. Incidenten gebeuren niet structureel op onze zorgboerderij.

We zijn scherp in het letten op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen indien nodig. Daarnaast zorgen we voor voldoende opleiding. (denk aan certificering voor bijvoorbeeld het werken met de kettingzaag.)

Dit komt voor een deel door het selectiebeleid welke wij hebben. We zijn ons bewust van de grenzen aan onze kennis en kunde, en daardoor ook de grenzen aan de begeleiding die wij kunnen bieden. Tevens is ons buitenterrein groot, open en staat het erf van het melkveebedrijf vol met allerhande stallen en gebouwen, en met o.a. een bierbrouwerij en een winkeltje. We accepteren geen deelnemers met ernstige agressieproblematiek op de boerderij. De deelnemers die hier werken hebben geen ernstig, of complexe psychiatrische (psychoses bijvoorbeeld) problematiek.

Agressie en uitbarstingen bij autisme komen voor maar zijn beheersbaar.

Wij kennen onze deelnemers goed en hebben de juiste afspraken gemaakt om uitbarstingen te voorkomen. Doordat een deelnemer tijdig kan aangeven een time-out te willen hebben weten wij genoeg en laten de deelnemer volgens afspraak met rust. Hiermee voorkomen we problemen. Deze afspraak is met meerdere deelnemers gemaakt en staat ook in het betreffende zorgplannen. Van deze verschillende time-out afspraken is 1x gebruik gemaakt door een deelnemer dit jaar.

Tevens letten wij er op dat deelnemers voldoende goede motoriek hebben om bij ons op de zorgboerderij te kunnen werken. Op een erf is er immers een verhoogd valrisico.

Wij kunnen deelnemers met een verslavingsproblematiek niet de juiste begeleiding bieden, deze zijn derhalve niet bij ons aan het werk. De begeleiding op onze boerderij is niet bevoegd en bekwaam om medicatie te verstrekken, of verpleegtechnische handelingen toe te passen.

**Acties**

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

## 8 Acties

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

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

#### Evaluatie vrijwilligers

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024  
**Actie afgerond op:** 06-12-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** Evaluaties in mei en november afgerond.

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

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

#### controle brandblussers

**Geplande uitvoerdatum:** 27-01-2023  
**Actie afgerond op:** 25-01-2023 (Afgerond)  
**Toelichting:** één nieuwe brandblusser aangeschaft ter vervanging.

#### uitvoeren deelnemerstevredenheidsmeting

**Geplande uitvoerdatum:** 16-12-2022  
**Actie afgerond op:** 13-02-2023 (Afgerond)

#### Evaluatie vrijwilligers

**Geplande uitvoerdatum:** 29-09-2022  
**Actie afgerond op:** 17-02-2023 (Afgerond)

#### uitvoeren RIE

**Geplande uitvoerdatum:** 20-04-2022  
**Actie afgerond op:** 15-02-2023 (Afgerond)

#### Acties

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

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

### deelnemers overleg 1e kwartaal, tevens inspraak overleg

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2024

### Deelnemersoverleg / inspraak overleg

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2024

### deelnemersoverleg 2e kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 18-06-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 24-08-2024

### deelnemersoverleg 3e kwartaal, tevens inspraak overleg

Geplande uitvoerdatum: 24-09-2024

Deelnemers overleg /inspraak overleg inspraak

Geplande uitvoerdatum: 24-09-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 24-10-2024

### Evaluatie vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2024

**deelnemersoverleg 4e kwartaal****Geplande uitvoerdatum:** 03-12-2024**controle brandblussers****Geplande uitvoerdatum:** 29-01-2025**BHV(1) en EHBO(3) koffers controleren****Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2025**uitvoeren deelnemerstevredenheidsmeting****Geplande uitvoerdatum:** 21-02-2025**zoönosen keurmerk****Geplande uitvoerdatum:** 25-02-2025**uitvoeren RIE****Geplande uitvoerdatum:** 26-02-2025**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**controle brandblussers****Geplande uitvoerdatum:** 30-01-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**zoönosen keurmerk****Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Goedkeuring is ontvangen. Wordt jaarlijks door de melkveehouder bij de veearts uitgezet.

**BHV(1) en EHBO(3) koffers controleren****Geplande uitvoerdatum:** 29-03-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Materialen gecontroleerd, waren voldoende aanwezig. Materialen die over de houdbaarheidsdatum waren zijn vervangen.**uitvoeren deelnemerstevredenheidsmeting****Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Is door alle 12 deelnemers ingevuld.**Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.****Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Hoewel ook dit weer een totaal zinloze actie is hebben we ,onder protest, twee inspraak data toegevoegd aan de actielijst.**Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**uitvoeren RIE****Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Toegevoegd is de analyse voor het werken met gevaarlijke stoffen.**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Acties**

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

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

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

We hebben gemerkt dat we de actielijst nog niet daadwerkelijk in de praktijk gebruiken, zoals bedoeld door de Federatie. De nodige acties worden wel opgepakt, maar niet volgens de opzet van dit kwaliteitssysteem. We maken er onvoldoende gebruik van.

Wel is het voor ons een controle middel of alle acties, voortkomend uit dit jaarverslag opgepakt zijn.

We ervaren het plannen van de acties vooraf in dit systeem als betuttelend, en ervaren weerstand om alle acties er in te zetten en af te vinken. Mogelijk zijn we te eigenwijs.

Maar .... we dagen onszelf uit: voor 2024 nemen we ons voor zorgvuldiger met de ingeplande acties om te gaan, we leggen daarbij de prioriteit bij de inspraak en overlegmomenten van de deelnemers.

We overleggen heel veel op de zorgboerderij, maar beter gebruik van dit systeem zal het vastleggen en documenteren van deze momenten verbeteren.

#### Acties

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

## 9 Doelstellingen

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

### 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1. Bezetting van deelnemers op peil houden (minimaal 75 dagdelen gemiddeld per week).
2. Een succesvolle overname realiseren
3. Aantal vrijwilligers is op peil, nu 1,5 per week, maar mag uitgebreid naar 2,5 dag per week
4. Scores van de deelnemers op tevredenheid werkzaamheden en begeleiding hoger dan 8.

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Aantal deelnemers en omzet op peil houden (min 75 dagdelen bezetting per week)
2. Netwerken t.b.v. bedrijfsopvolging.
3. Uitbreiding aantal vrijwilligers, liefst een buitenwerker en of iemand die bekend is met houtbewerking
4. Proces van de kwartaal deelnemers-overleggen verbeteren, zodat de inspraak van deelnemers geborgd wordt.

#### Acties

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

### 9.3 Plan van aanpak

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

1. Aantal deelnemers en omzet op peil houden (min 75 dagdelen bezetting per week)

Contacten met gemeenten (Twenterand, Ommen en Hardenberg) en Voortgezet Speciaal Onderwijs in Ommen onderhouden. Omdat we nu deelnemers uit deze domeinen hebben is er regelmatig goed contact, met consultants en stagecoördinatoren. We zijn "in beeld" bij zowel de omliggende gemeenten als bij de stage coördinator van het speciaal onderwijs in Ommen. We krijgen jaarlijks voldoende aanmeldingen om het deelnemersaantal op peil te houden. De stagecoördinator is inmiddels met pensioen, we hebben met haar beide opvolgers al contact gelegd. Afsproken is dat zij beiden begin volgend jaar op bezoek komen op de zorgboerderij.

2. Netwerken t.b.v. bedrijfsopvolging.

Omdat het vinden van een geschikte opvolger jaren in beslag kan nemen zijn wij hier inmiddels mee begonnen. We blijven binnen ons netwerk zoeken naar personen die mogelijk geïnteresseerd zijn.

3. Uitbreiding aantal vrijwilligers, liefst een buitenwerker en of iemand die bekend is met, en ervaring heeft met houtbewerking.

Zowel via Evenmens alsmede door berichten op onze facebook pagina gaan we op zoek naar vrijwilligers.

4. Proces van de kwartaal deelnemers-overleggen verbeteren, zodat de inspraak van deelnemers geborgd wordt.

Het houden van deze overleggen heeft onvoldoende prioriteit gehad afgelopen jaar omdat we veel informeel overleg hebben met de deelnemers omdat dit op onze boerderij beter werkt. Deelnemers hebben een hekel aan de overleggen en gaan liever aan het werk. Vanuit het verleden blijkt dat er geen gebruik wordt gemaakt van inbreng voor de agenda of voor de rondvraag.

Naar onze mening is er voldoende ruimte voor overleg en inbreng van de deelnemers op de zorgboerderij.

Omdat nu de verplichting erbij komt om minimaal 2 inspraak momenten per jaar te organiseren pakken we dat dit jaar op. We plannen opnieuw 4 kwartaal overleggen in. We begrijpen de noodzaak van het borgen van de inspraak.

#### **Acties**

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

## Overzicht van bijlagen

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

**6.6** • tevredenheidsonderzoek 2024

**6.5** • tevredenheidsonderzoek 2024

**3.1** • overnameproces 2023