

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

## Maatschap G.H. van der Meulen en P. van der Meulen-van der Vegt (747)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**Zorgboerderij Molenzicht (747)**



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
2.3 Algemene conclusies	7
3 Deelnemers en medewerkers	9
3.1 Deelnemers	9
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
3.3 Personeel	11
3.4 Stagiairs	12
3.5 Vrijwilligers	13
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
4 Scholing en ontwikkeling	15
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	16
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
5 Terugkoppeling van deelnemers	18
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	18
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
5.3 Inspraakmomenten	21
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	22
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	23
6 Meldingen en incidenten	24
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
6.2 Medicatie	26
6.3 Agressie	26
6.4 Ongewenste intimiteiten	26
6.5 Strafbare handelingen	26

6.6 Klachten	26
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	26
7 Acties	27
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	27
8 Doelstellingen	28
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	28
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
8.3 Plan van aanpak	28
Overzicht van bijlagen	29
Actielijst	29

# Kwaliteitsjaarverslag

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Maatschap G.H. van der Meulen en P. van der Meulen-van der Vegt

Registratienummer: 747

Wijheseweg 33, 8015 RB Zwolle

Rechtsvorm Maatschap ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 08192437

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

### Locatiegegevens

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

Zorgboerderij Molenzicht

Registratienummer: 747

Wijheseweg 33, 8015RB Zwolle

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

# 1 Voorwoord

## 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Voorwoord van de zorgboerderij.

## 2 Algemeen

### 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

#### Het jaar 2025

Elk jaar genieten we weer van het buitenleven. Het meeste genieten we van de eerste zonnestralen. Eenieder is dan weer buiten te vinden en we genieten van de ruime omgeving.

Ook dit jaar horen en zien we dat deelnemers de omgeving als een extra toevoeging beschouwen. Deelnemers geven aan tot rust te komen of ze ontdekken nieuwe interesses doordat ze iemand buiten wat zien doen wat ze ook wel zouden willen proberen.

Dit jaar is de moestuin uitbereid. Zo hebben we nieuwe Dahlia's geplant en was er meer ruimte om groentes en bloemen te zaaien.

#### Duurzaamheid

Naast de mooie zonnige dagen hebben we ook fijne ruimtes waar eenieder werkzaamheden kan oppakken. Vorige jaar hebben we airco's geplaatst waarmee we kunnen verwarmen en koelen. Het was even wennen om via lucht de ruimtes te verwarmen, maar al snel waren mensen tevreden over de warmte die de ruimtes nu hebben. Ook maken we nu meer gebruik van schone energie.

#### Dieren

Dit jaar hebben we ook twee nieuwe kittens aangenomen. De deelnemers helpen graag mee met het tam maken van de katjes. Zo helpen er wat deelnemers mee met het hok schoonmaken en/of het schoonhouden van de kattenbak. We vinden het mooi om te zien dat nieuwe dieren mogelijkheden creëren voor een deelnemer om mee te helpen en verantwoordelijkheid te nemen. De succeservaring die hierbij komt kijken draagt dan ook weer bij aan het welzijn van de deelnemer.

#### Deelnemers

Doordat we op de boerderij diverse activiteiten aanbieden, kan eenieder ook binnen zijn eigen kunnen meehelpen en werken aan zijn/haar doelen.

We zijn ook trots op onze deelnemers om te zien hoe er nieuwe mensen welkom worden geheten. De sfeer in de groep en het willen betrekken van nieuwe mensen maken dat vaak nieuwe deelnemers een prettige opstart hebben. Dit jaar hebben we zowel nieuwe deelnemers verwelkomt als afscheid genomen van deelnemers.

Het vieren van de feestdagen hebben we dit jaar ook met plezier gedaan. We krijgen dan terug van deelnemers dat ze het een fijne ervaring vonden. Het doet hen ook vaak terug denken aan fijne herinneringen van vroeger.

#### Overige

Naast de eerder benoemde ervaringen hebben we dit jaar ook weer een klanttevredenheidsonderzoek gehouden, hebben we alle inspraakmomenten gehad en individuele- en groepsgesprekken gehouden. Over het algemeen komt naar voren dat deelnemers nog steeds heel tevreden zijn. We scoren 8,8! Verderop in dit verslag zal er uitgebreider terug gekomen worden op de eerder benoemde zaken.

## **2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces**

### **Zorgaanbod**

Net zoals vorig jaar bieden we verschillende activiteiten aan. Deze activiteiten ontstaan vanuit interesses en talenten van de deelnemers. Zo hebben we creatieve activiteiten, kook en bakactiviteiten, houtwerkzaamheden, boerderijwerk, een fietsenmakerij, een tuingroep, productiewerk en overige seizoensgebonden werkzaamheden.

Een voorbeeld van hoe we ons zorgaanbod aanpassen: vanuit de kernwaarden van de federatie landbouw en zorg en familie/naastbetrokkenen kwam de wens om met de deelnemers meer te gaan bewegen. Vanuit deze wens zijn we meer beweegactiviteiten gaan aanbieden. Deelnemers reageren er positief op, maken op een nieuwe manier verbinding met elkaar en bewegen ook meer. Vaak wordt er tijdens het uitvoeren van een activiteit suggesties gegeven van deelnemers. Door die direct om te zetten tot acties, sluiten we vraag en aanbod op elkaar af.

### **Situatie op de zorgboerderij**

Zoals eerder gezegd hebben we de moestuin uitbereid. Verder zijn de ruimtes hetzelfde gebleven en werken we met elkaar eraan om de plekken schoon te houden en onderhoud te verrichten waar nodig.

### **Financiering van de zorg**

Ten opzichte van het vorige jaar hebben we dezelfde samenwerkingsverbanden kunnen behouden. We werken samen met de gemeente 67+ (consortium) en 67-, WMO, onder aanneming en PGB contracten. Door de verschillende financiële stromen zijn we minder kwetsbaar; mochten er veranderingen komen.

### **Kwaliteitsproces:**

In de werkbeschrijving hebben we de functies en medewerkers bijgewerkt en nieuwe ontstaande taken en/of informatie toegevoegd. Het systeem helpt ons om te controleren of alles nog aanwezig is of dat er bepaalde zaken vernieuwd of verbeterd moeten worden. Jaarlijks controleren we meerdere malen of zaken nog up-to-date zijn.

We hebben dit jaar geen schriftelijke toetsing gehad.

De toetsing van vorige jaar waren audits van de GGD, Stigas en federatie landbouw en zorg. Alle audits zijn behaald en maken dat we zien dat onze instelling om te blijven mee ontwikkelen en acties te geven aan de signalen die deelnemers ons laten horen, maken dat we ons bewust blijven van het behouden van de kwaliteit.

## **Netwerk**

Het samenwerkingsverband met het consortium (67+) blijft zich ook ontwikkelen en komt op die manier ook met nieuwe mogelijkheden. Zo hebben we bij organisaties gekeken en is er iemand van een anderen instelling bij ons geweest. We hebben elkaar feedback gegeven. Het was een mooie manier om van elkaar te leren.

Daarnaast bieden we vaak rondleidingen aan casemanager of persoonlijk begeleiders, zodat we elkaar beter kunnen leren kennen en beter kunnen vinden om de zorg te verbeteren. Zo wijzen wij ook mensen door naar bepaalde activiteiten die Samen Zwolle aanbiedt of anderen instellingen als bepaalde zorg beter zou aansluiten.

We hebben ook veel contact met de families, sociale wijkteams, buurtzorg, casemanager en overige samenwerkingsverbanden. Met als doel samen de zorg te versterken of uit te breiden.

Reflecterend op het contact ervaren we dat het warm houden van het contact een positieve werking heeft op de zorg voor deelnemers en op onze kwaliteit.

## **2.3 Algemene conclusies**

### **Welke ontwikkelingen hebben veel invloed gehad?**

Net zoals vorige jaar heeft de in- en uitstroom van deelnemers de meeste invloed op onze organisatie. Na COVID merken we dat deelnemers eerder uitstromen naar verzorgingshuizen. Wat maakt dat er flexibiliteit van de medewerkers wordt gevraagd.

We hebben geleerd van deze situatie dat als we blijven sturen om de gedragscode na te leven en de visie en missie voor ogen te houden de sfeer behouden wordt. Maar ook deelnemers kunnen blijven werken aan hun doelen tijdens de veranderde situaties. Ook proberen we als personeel elkaar extra te helpen, zodat we het als team oppakken in plaats van er alleen voor staan.

### **Reflectie kwaliteit proces**

De toevoegingen in de werkbeschrijving en nieuwsbrieven van de federatie helpen ons om gericht en zichtbaar onze kwaliteit te kunnen meten en beschrijven. Voor ons geldt deze werkwijze als een houvast gaande het jaar. Door dat het goed uitvoerbaar is, zijn wij tevreden en zien we dat we gericht kwaliteit kunnen bevorderen.

Door de vaste vergadermomenten kunnen we ook blijven bijhouden in welke mate onze aanpassingen ook een toegevoegde waarde hebben op de geboden zorg. Deze cyclus werkt voor ons.

### **Ondersteunend netwerk**

Wij zijn erg tevreden met de bestaande netwerkpartners. Door kennis te delen en daarin samen te werken kunnen we betere zorg leveren.

## **Doelstellingen 2025**

1. Het continueren van de huidige zorg, in dezelfde hoedanigheid met dezelfde doelgroepen.
2. Scholing aanpassen op de behoeftes en wensen van het personeel en passend bij onze doelgroep.

## 3 Deelnemers en medewerkers

### 3.1 Deelnemers

In totaal zijn er 70 verschillende deelnemers in de volwassengroep.

waarvan:

	Start 2025	Eind 2025	Uitstroom	Instroom
NAH	13	15	-	
Psychiatrie	7	7	-	
Ouderen	30	34	10	14
VG	8	8	-	
LG	6	6	-	
Totaal	64	70		

#### Anticipatie in- en uitstroom van deelnemers

De doorstroom bij de doelgroep: 'dementie' is net zoals het voorgaande jaar heet meest onderhevig geweest aan verandering. De volgende acties lopen om te anticiperen deze situatie:

1. Consortium Zwolle (67+) richt zich meer op het zichtbaar maken van de mogelijkheden van zorg. Dit doen ze door de site waar deelnemers zich aanmelden beter zichtbaar te maken en casemanager in te zetten om het gesprek eerder te beginnen bij mogelijke deelnemers thuis. Zodat mensen eerder in hun ziekteproces komen en dan wat langer kunnen blijven op de boerderij.
2. Activiteiten en dagstructuur: net zoals vorige jaar kijken we welke activiteiten mogelijk zijn voor het personeel, in hoeverre kunnen nieuwe deelnemers in de groep starten, etc. We overleggen met het personeel, zodat de werkdruk niet toe neemt en anderzijds deelnemers toch een fijne en zinvolle dag ervaren.
3. De overgang van thuis wonen naar WLZ-instellingen soepeler te laten verlopen, zodat een deelnemer niet direct weg hoeft en de landing wat zachter wordt voor familie en deelnemer.

#### Zorgaanbod

We bieden dagbesteding in groepsvorm aan. We begeleiden de volgende doelgroepen: NAH, psychiatrie, lichamelijk beperkt en ouderen/dementie en Parkinson. De zorg wordt gefinancierd door WMO, PGB, onder aanneming (WLZ) en contracten met de gemeente.

De zorgzwaarte verschilt per deelnemer. We kijken dan ook naar de persoon en de ontwikkelingen in het ziekteproces zodat beide partijen het juiste zorgaanbod ervaren. Door de evaluatiegesprekken en de dagelijkse momenten bieden we zorg op maat.

Een ontwikkelingspunt van vorige jaar was om voortijdig naar de familie en naastbetrokkenen

duidelijk te communiceren wanneer de zorgvraag bij een deelnemer verhoogde. Maar ook hierbij onze grenzen te communiceren, zodat we het personeel en de groep niet overbelasten en de deelnemer de passende zorg in het ziekteproces kan ontvangen. Dit jaar hebben we ervaren dat familie eerder de vervolgstap inzet door ons advies en dat de groepen minder overbelast raken i.v.m. het inzetten van andere zorg op het juiste moment.

### **3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers**

#### **Ontwikkeling**

Van nieuwe deelnemers, gasten of stagiaires horen we vaak dat er een fijne sfeer hangt. Daarnaast zien we dat deelnemers blijven komen wat maakt dat we concluderen dat deelnemers een passende plek vinden op de boerderij.

We hebben geleerd om te blijven meebewegen met de behoeftes van de deelnemers en de veranderde tijd. Door te blijven aansluiten bij de deelnemers en dat ze aangegeven dat ze het naar hun zin hebben maken dat we ervaren passende zorg te bieden.

Daarnaast houden we nu vaker een evaluatiegesprek met de deelnemers waarvan de zorgzwaarte snel veranderd. Zodat we op die manier ook op tijd kunnen bijsturen en de kwaliteit van de zorg kunnen behouden. Deze manier werpt ze vruchten af, omdat er nu eerder vervolg zorg wordt ingezet omdat familie of casemanager op de hoogte zijn en wij vanuit ervaring duidelijker kunnen adviseren hoe het zorgproces zich ontwikkelt en wat een deelnemer nodig heeft.

Ook helpt het nu dat we tijdens het intakegesprek duidelijker communiceren tot waar onze mogelijkheden liggen. Zodat familie en naastbetrokken beter begrijpen tot hoever wij kwalitatieve zorg kunnen bieden en wanneer wij zien dat een andere instelling de zorg beter kan bieden.

#### **Wat hebben we geleerd**

Door te denken in mogelijkheden kunnen veel deelnemers altijd wel op een manier mee doen met de groep. De ervaring om weer mee te kunnen doen en onderdeel te zijn van groep maakt vaak dat iemand al een bevordering ervaart in zijn/haar gemoedstoestand. Wat er weer voor zorgt dat deelnemers aan hun doelen kunnen werken en er een positieve ontwikkeling ontstaat in de zorgbehoefte van de individuele deelnemer.

#### **Wat gaan we doen:**

Door tijdens de inspraakmomenten, het dagelijkse contact en actief te blijven zoeken naar passende activiteiten blijven we de kwaliteit waarborgen en de sfeer op de groep behouden. Zodat we de huidige ontwikkelingen en ervaringen kunnen blijven vasthouden.

We hebben gezien dat als nieuwe deelnemers beginnen, ze deze nieuwe sfeer ook proeven en daarom sneller aansluiting bij de groep.

Voor dit jaar zijn er geen specifieke veranderingen uitgekomen, daarom blijven we doorgaan op deze weg en scherpen we onze vorige ontwikkelingspunten aan:

1. Vaker evalueren bij deelnemers waarvan de zorgzwaarte snel veranderd.
2. Bij het eerste evaluatie gesprek communiceren welke mogelijkheden wij hebben en tot waar onze zorgaanbod kan gaan.

### **3.3 Personeel**

#### **Personeel**

Eén personeelslid heeft na 10 jaar aangeven te willen stoppen. Met als doel nieuwe ervaringen en uitdagingen aan te gaan buiten de organisatie. We hebben een groot afscheidsmoment gehad, wat zowel voor het personeelslid als de deelnemers een fijn moment was om even stil te staan bij de verandering. Eenieder begrijpt de keuze en we wensen haar ook een fijne tijd toe, maar gaan haar ook missen.

Voor deze plek hebben we ook weer een nieuw personeelslid gevonden. Eenieder heeft haar snel geaccepteerd en we zien dat ze ook past bij de missie en visie van ons bedrijf.

Al het personeel heeft ook dit jaar een functioneringsgesprek gehad, met verslaglegging.

#### **Ontwikkelingen**

Over het algemeen is het personeel tevreden. Wanneer een personeelslid ergens tegen aanloopt wordt ook dit vaak direct opgepakt. Om een voorbeeld te geven, wordt de administratie van de evaluatiegesprekken door alle begeleiders zelf in de map gedaan. Degene die dit controleert merkte hierin niet voldoende overzicht te kunnen houden. Vanuit dit punt zijn we met een nieuwe constructie gekomen wat eenieder ziet zitten. Dit soort ontwikkelingspunten komen zowel bij het personeelsgesprek als bij de vergaderingen naar voren. Ook tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Door direct acties te ondernemen en korte lijnen, blijven we aansluiten.

Het persoonlijk evalueren met de deelnemers wordt ook als positief ervaren. Echter komen er vaak niet echt nieuwe zaken naar voren, omdat vaak zaken al zijn gedeeld op het moment zelf.

### **3.4 Stagiairs**

Dit jaar hebben er twee stagiaires eind juni 2025 hun stage afgerond. Per september 2025 is er één nieuwe stagiaire gestart. En hebben we een korte snuffelstagiaire gehad.

We hebben de voorkeur om een stagiaire een heel schooljaar te hebben, zodat eenieder ook kan wennen aan elkaar en schoolopdrachten uiteindelijk ook vanuit een vertrouwensband uitgevoerd kunnen worden.

De stagiaires dit jaar hebben de volgende opleidingen gevolgd:

1. Socialwork (Windesheim).
2. Persoonlijk begeleider zorgboer (Landstede).

#### **Taken en verantwoordelijkheden**

De verantwoordelijkheid is: aanwezig zijn en werken aan het kunnen begeleiden van specifieke doelgroepen. Daarbij rekening houdend met de missie en visie van de organisatie en binnen de richtlijnen van de organisatie.

#### **Begeleiding stagiaires**

Van stagiaires krijgen we terug dat de mogelijkheid om op eigen tempo te groeien en niet direct te veel verantwoordelijkheden te krijgen maar geleidelijk te kunnen groeien als fijn wordt ervaren. Daarom behouden we onze begeleidingsstijl. Dat houdt in:

- Elke stagiaire heeft een persoonlijke begeleider en krijgt begeleiding op maat.
- Verantwoordelijkheden en taken worden op basis van de schoolopdrachten, het studiejaar, ontwikkelingsstempo, talenten en ambitie van de stagiaire afgestemd.
- Dagelijks sluiten de stagiaires aan bij het evaluatiemoment aan het einde van de dag. Naast dit contact hebben we drie officiële evaluatiemomenten. Op verzoek vanuit de stagiaire kunnen er meer momenten zijn.

#### **Welke ontwikkelingen hebben plaats gevonden**

Stagiaires geven aan dat ze het fijn vinden dat ze ook mogen begeleiden vanuit hun eigen interesses. Ook vinden ze de afwisseling tussen werkzaamheden fijn.

De snuffelstage was dit jaar éénmalig en hebben de deelnemers wel als positief ervaren, maar er wordt ook wel teruggegeven dat de korte tijd niet als prettig wordt ervaren. Het is toch lastig om zo snel weer afscheid te nemen.

We gaan daarom weer extra sturen op jaarstages.

### **3.5 Vrijwilligers**

Ten opzichte van het voorgaande jaar hebben we dezelfde drie vrijwilligers behouden. Wat maakt dat we een stabiel vrijwilligersbestand hebben. Eenieder is er een vast dagdeel. Met als doel duidelijkheid en structuur aan alle partijen te kunnen bieden.

De verantwoordelijkheden en taken zijn afgestemd op de talenten en behoeftes van de individuele vrijwilligers.

#### **Organisatie rondom het begeleiden en evalueren**

We zien de vrijwilligers elke keer als ze aanwezig zijn, wat maakt dat we op de hoogte zijn van hun behoeftes en wensen. Ook is er een groepsapp voor de vrijwilligers, zodat we open kunnen communiceren en bewust blijven van elkaar behoeftes.

Jaarlijks bieden wij een evaluatiemoment aan, echter komen er geen nieuwe zaken naar voren. Dit komt doordat de lijnen al kort zijn. Het evaluatiegesprek draagt wel bij aan het contact onderling en fijne samenwerking.

Men sluit ook aan bij de vergader momenten van het team, en waardeert dit!

#### **Ontwikkelpunten**

Er zijn niet zo zeer ontwikkelingspunten voortgekomen uit de evaluatiegesprekken. De gesprekken bevestigen wel dat de vrijwilligers tevreden zijn en ook zelf genieten van de mensen en de sfeer.

### **3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers**

#### **Conclusie**

Vanuit de eerder beschreven punten concluderen we dat zowel deelnemers, personeel, stagiaires en vrijwilligers tevreden zijn over de sfeer en geboden zorg.

Daarnaast concluderen we dat de verschillende activiteiten ervoor zorgen dat er voor veel deelnemers activiteiten te vinden zijn die passen bij hun mogelijkheden en interesses.

Ook maken de verschillende doelgroepen en geboden zorg en begeleiding dat ervoor zowel personeel, als stagiaires en vrijwilligers mogelijkheden zijn om ook passende werkzaamheden uit te voeren. Door de evaluatiegesprekken en korte lijnen realiseren we ook dat de juiste persoon op de juiste plek komt.

#### **Wat hebben we geleerd**

Dat we een team zijn dat diversiteit aan kwaliteiten en talenten meebrengt, wat maakt dat we de vele deelnemers ook een fijne dag kunnen bezorgen.

Ook hebben we geleerd dat het kijken naar mogelijkheden iemand toch mee kan doen. Met als gevolg dat iemand zich alsnog gezien en gehoord voelt en dit draagt weer bij aan het kunnen begeleiden van een deelnemer in het ontwikkelen van de eigen doelen en verbeteren van gemoedstoestand.

De korte lijnen dragen bij aan het op tijd kunnen bijsturen op verschillende niveaus, wat het zorgaanbod ook weer verbeterd of bewaakt.

### **Bekwaamheid personeel**

Al ons personeel is bekwaam en bezitten over een passend diploma. Daarnaast bieden we jaarlijks passende ontwikkelingsmogelijkheden aan die personeel zelf ook heeft aangevraagd. Zodat we onszelf ook bekwaam houden. Het personeel houdt ook bij welke scholing jaarlijks is gevolgd.

## 4 Scholing en ontwikkeling

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

#### Opleidingsdoelen afgelopen jaar

Het doel was om in januari samen met het personeel te bepalen waar de behoefte ligt voor doorontwikkeling. Dit doel is behaald en hebben we de behoefte geïnventariseerd en vertaald naar acties.

#### Verloop opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten

De Volgende activiteiten hebben alle personeelsleden uitgevoerd:

1. Er is een fysiotherapeut uitgenodigd. Op die manier konden we gericht informatie ontvangen voor onze doelgroep aansluitend op onze werkomgeving. Met als doel de duurzaamheid van het personeel te verbeteren en meer veiligheid te kunnen creëren voor onze deelnemers. Dit informatiemoment is gestart n.a.v. behoefte vanuit het personeel.
2. Ook zijn we gezamenlijk naar een avond geweest betreft: 'rouw bij levend verlies. Met als doel onze deelnemers en naastbetrokkenen beter te begrijpen en nog meer bij te kunnen staan.
3. BHV, met als doel: veiligheid versterken op de werkvloer.
4. Interviementen, met als doel: kennisoverdracht, samenwerking versterken en begeleidingsvorm verbeteren.

#### Ontwikkeling op maat

De gemeente Zwolle biedt veel informatieavonden passend bij onze zorg. De mogelijkheden om hieraan deel te nemen zijn doorgestuurd naar het personeel. Hierbij wordt de vrije ruimte gegeven om aansluiten waar iemand interesse heeft. Ook heeft het personeel de mogelijkheid om E-learnings te volgen. Alle extra activiteiten worden per individu in een map bijgehouden.

Om een voorbeeld te geven is er een personeelslid naar een avond over eenzaamheid geweest.

Hierdoor heeft de medewerker in kwestie meer handvatten gekregen om het gesprek over dit onderwerp te openen. Dit soort ontwikkelings-, ervaringsmomenten deelt het personeel ook vaak met elkaar.

#### Evaluatie doelstellingen

Het personeel reageert positief op onze werkwijze waarbij we eerst de behoefte opvragen en vanuit daar vormgeven aan de ontwikkeling gaande het jaar. Ook wordt de vrije ruimte gewaardeerd.

Daarnaast zijn alle opleidingsdoelen behaald. Daarom concluderen we het volgende jaar hetzelfde blijven vormgeven.

## **4.2 Opleidingsdoelen komende jaren**

### **Benodigde vaardigheden en kennis**

Net zoals het voorgaande jaar verwachten we dat ons personeel met de volgende vaardigheden kan blijven inspelen op de veranderingen in de zorg, namelijk:

- Flexibiliteit, zodat ingespeeld kan worden op de in-, en uitstroom van deelnemers.
- Oplossingsgerichtheid/creativiteit, waardoor we zorg op maat kunnen blijven bieden voor verschillende doelgroepen. Met als doel een omgeving te bieden waar een individu kan ontplooiën en blijven werken aan zijn haar doelen.
- Verantwoordelijkheid/eigenaarschap, zodat doelstellingen behaalt kunnen worden en kwaliteit van de zorg versterkt kan worden.
- Waarborgen van een goede sfeer, middels de gedragscode, zodat de sfeer in de groep goed blijft en deelnemers zich kunnen blijven ontwikkelen.
- Zelfinzicht betreft eigen behoefte. Door de snel veranderende omgeving is het belangrijk dat medewerkers bewust blijven van hun eigen kunnen en grenzen, zodat op lange termijn het welzijn van het personeel duurzaam inzetbaar blijft.

We verwachten daarnaast dat personeel aanwezig is bij de avonden waarop kennis wordt geboden die weer aansluiten bij onze doelgroep.

### **Opleidingsdoelen aankomend jaar**

Zoals eerder beschreven gaan we in januari op de eerste vergadering de behoefte betreft scholing vastleggen, passend bij de interne behoefte van het personeel.

Vast staat in ieder geval:

1. BHV
2. Intervisiemomenten
3. E-learning - vrije keuze kennis avond

### **4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling**

#### **Conclusie**

Op basis van de voorafgaande informatie kan geconcludeerd worden dat er binnen Molenzicht ontwikkeling heeft plaats gevonden. Ook is beschreven welke doelstellingen achter de opgehaalde kennis zat. Vanuit die informatie kan dan ook geconcludeerd worden dat kennis passend is bij de doelgroep- en werkomgeving van Molenzicht.

#### **Proces opleidingsbehoefte in kaart brengen**

Zoals eerder beschreven wordt in januari in kaart gebracht welke persoonlijke ontwikkelingsbehoefte er liggen. Voor het vergadermoment vragen we of eenieder alvast wil nadenken over de persoonlijk behoefte, zodat we tijdens het overleg elkaars behoeftes kunnen delen en vanuit daar gezamenlijk bepalen welke richting we nemen.

#### **Doelen worden als volgt opgesteld:**

- Individueel niveau: tijdens personeelsgesprekken.
- Teamniveau: wie pakt wat op tijdens grotere evenementen op de boerderij of hoe gaan we teambreed om met bepaalde situaties, etc.
- Organisatieniveau: BHV-certificaat behalen, nieuw beleid om kwaliteit volgens normen te behouden, etc.

Het volgen van trainingen wordt gedaan door middel van kennisavonden of E-learning.

Evalueren doen we na elke opleidingsmoment. Ook komt de kennis weer aanbod bij de intervisiemomenten. Wanneer een personeelslid individueel een avond heeft bijgewoond, wordt hiervan een korte samenvatting gegeven tijdens het overleg. Zodat eenieder ook kan leren van de ander.

Het vaststellen van nieuwe behoeftes en doelen doen we tijdens het vergadermoment in Januari. Daarnaast bekijken we ook of er uit de personeelsgesprekken thema's naar boven komen, zodat we dit kunnen voorstellen aan het team. Ook stellen we thema's voor n.a.v. ontwikkelingen die we zien bij onze doelgroep. Zie het onderdeel Deelnemers voor meer toelichting over verandering in de doelgroep.

#### **Welke veranderingen hebben we doorgevoerd?**

Elke personeelsid kan aan het einde van het jaar een persoonlijk scholingsplan inleveren. Dit wordt meegenomen in het functioneringsgesprek. Het doel van dit scholingsplan is dat eenieder ook passende kennis kan opdoen die bijdraagt aan het verbeteren van het eigen functioneren.

## 5 Terugkoppeling van deelnemers

### 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

#### Gestelde begeleidingsdoelen

Over het algemeen zijn de begeleidingsdoelen en onze ervaringen hierbij ten opzichte van het vorige jaar hetzelfde gebleven. Net zoals voorgaande jaren zien we dat deelnemers met verwachtingen binnen Molenzicht beginnen die soms passend zijn bij hun ziektebeeld, maar niet altijd mogelijk zijn als we kijken naar het kunnen. Daarom kijkt een deelnemer de eerste maand (4x) mee om te ervaren of er passende zorg geboden kan worden.

Door deze aanpak zien we dat we de deelnemer vaak kunnen helpen bij het opstellen van passende en haalbare doelen, wat het werken aan de doelen ook weer leuker maakt voor de deelnemer. Deze werkwijze maakt ook dat we over het algemeen niet de doelstellingen gaande het jaar hoeven bij te stellen.

#### De doelgroep dementie

Over het algemeen zien we dat deze doelgroep komt voor mantelzorgontlasting. Maar ook om weer mee te kunnen doen, gedachtes van stress verminderen door afleiding en actief betrokken te blijven in een groep. Hierdoor vereenzaamd een persoon niet maar kan er een balans gevonden worden tussen de juiste mate van prikkels en rust in het leven van de persoon.

We zien dat het een deelnemer erg goed doet als men nuttige werkzaamheden kan verrichten en sociale connecties kan maken.

We zien dat het de gemoedstoestand van een individu bevordert. Wanneer iemand somber binnen komt zien we de volgende verbeteringen vaak aan het einde van de dag:

- De blik die iemand uitstraalt is positiever.
- Fysiek bewegen sommige deelnemers zich flexibeler.
- Iemand loopt meer recht op en met meer zelfvertrouwen.

Omdat bij deze doelgroep stabiliseren het voornaamste doel is blijven de doelen vaak hetzelfde. Echter zien we wel dat de zorgzwaarte vaak vergroot. Hierdoor hebben we soms vaker een evaluatiegesprek, zodat familie en naastbetrokken ook op de hoogte blijven van onze mogelijkheden en we op tijd kunnen kijken wanneer er anderen betere zorg nodig is.

Echter zien we ook dat de ouderen wat minder vitaal zijn, men start immers later met de dagbesteding. Wat maakt dat het uithoudingsvermogen tijdens activiteiten wat verminderd is. Daarom hebben we de activiteiten aangepast waardoor er ook meer zittend uitgevoerd kan worden. Of minder grote projecten op te pakken, zodat eenieder toch kan blijven aansluiten bij de activiteiten die ze waardevol achten.

#### De doelgroep Psychiatrie

Bij deze doelgroep zien we dat doelen vaak hetzelfde fundament hebben, maar in diepte veranderen. Zo kan iemand zelfverzekerder worden en kan een doel het ene jaar assertief zijn en vervolgens veranderen naar beter aangeven van grenzen.

Het evaluatiegesprek is dan een mooi moment voor deelnemers om te ervaren welke vooruitgang er is geweest. Echter zien we ook dat de bevordering van deze doelen per maand kunnen veranderen en de deelnemer ook sterk onderhevig zijn aan de omstandigheden privé. Zo kan iemand de ene maand groeien in het assertief zijn, maar door verandering in privé de volgende maand weer extra begeleiding nodig hebben. Deze wisselingen maken ook dat de doelen wat minder snel veranderen. Ook zien we dat doelen soms lastig te behalen zijn omdat oude patronen diepgeworteld zijn.

### De doelgroep NAH en LVB

Bij deze doelgroep zien we dat deelnemers graag praktische bezig willen zijn en een zinvolle dag willen ervaren. Vaak zijn dit ook de mensen die mee hebben gedraaid aan de arbeidsmarkt en graag weer mee willen doen. Doelen zoals: zinvolle activiteiten, activiteiten met dieren of sociale contacten aangaan en onderhouden komen dan over het algemeen voor.

Het stellen van doelen is bij deze doelgroep soms wat lastiger. Vaak is dit terug te herleiden naar het willen opstellen van doelen die passend zijn bij hun tijd voor het hersenletsel. Door de deelnemer te helpen om doelen haalbaar te maken zien we dat deelnemers zich uiteindelijk prettiger gaan voelen omdat er weer succeservaringen zijn.

### Doelgroep Parkinson

Bij deze doelgroep zien we vaak dat deelnemers graag weer sociale contacten wil opdoen en intellectuele gesprekken of uitdagingen in ambacht willen aangaan. Ook speelt mantelzorgontlasting een grote rol bij deze doelgroep.

We zien over het algemeen dat deze doelgroep het lastig vindt om zelf in te zien dat het leven voor de Parkinson niet meer hetzelfde is, wat het opstellen van haalbare doelen lastiger wordt. We zien we deze doelgroep meer rouw heeft om wat ervoor was en meer moeite heeft met het inzien van het eigen kunnen. Dit is ook iets wat kan horen bij het ziektebeeld. Per persoon bieden we zorg op maat. Wat bijdraagt is het warm ontvangen worden door de groep, dit maakt dat deelnemers blijven komen en de dag ook weer helpt om gedachten even ergens anders op te kunnen richten dan al het verlies.

### **Evaluatiegesprekken en het effect op de begeleidingsdoelstelling**

We krijgen vaak terug van de deelnemers dat ze positief kijken naar de begeleidingsstijl en dat het ook bijdraagt aan het behalen van hun doelen. Door de korte lijnen op de groep kunnen signalen ook snel omgezet worden naar acties. Ook vinden deelnemers het fijn dat er ruimte is voor het kunnen zijn wie je bent. De veilige sfeer maakt ook dat mensen zichzelf durven te zijn. Door dit soort signalen en evaluatiegesprekken concluderen we dat de begeleiding ook een effect heeft op de doelstelling. Ook wordt vaak teruggegeven dat het denken in oplossingen en toch mee kunnen blijven doen ondanks beperkingen een grote invloed heeft op het kunnen behalen van doelen.

### **Tevredenheid betreft zichtbare trends en effect**

Over de huidige manier zijn we tevreden. We zien dat begeleiders die het evaluatiegesprek voeren van deelnemers uit hun eigen groep een toegevoegde waarde biedt. Zij kennen de mensen nog beter en kunnen ook direct oplossingen in de groep realiseren.

Het uitnodigen van de Fysio komt onder andere ook voort uit wat we zien veranderen in onze doelgroep. Dat sommige mensen vitaal meer achteruitgang laten zien. De fysio heeft ons gericht kunnen helpen per doelgroep hoe we hen het beste kunnen helpen en daarbij ook aan onze eigen duurzaamheid kunnen blijven denken.

### **Onderwerpen evaluatiegesprek**

- Welbevinden, persoonlijke doelen, activiteiten, risico formulieren en eigen inbreng van de deelnemer, algemene gegevens controleren, kernwaarden federatie, deelnemersovereenkomst, medicatie en onderwerpen die de deelnemer graag wil bespreken.

We hebben met elke deelnemer minimaal 1 evaluatiegesprek per jaar met verslaglegging. Bij deelnemers met WLZ-indicatie hebben we vaker een evaluatiegesprek. Het gehele proces van evalueren voldoet ook aan de norm.

## **5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken**

### **Conclusie**

Door de korte lijnen komen er vaak niet nieuwe zaken uit het evaluatiegesprek. Ondanks dit draagt het één op één moment wel bij aan het versterken van de relatie met de deelnemers. Ook helpt het ons om een algemeen beeld te schetsen over de verschillende groepen en ervaringen van deelnemers.

### **Leerpunten**

Ook dit jaar hebben zien we de vruchten van het snel kunnen omzetten van signalen naar acties. Door het luisteren en observeren merken we dat er niet echt nieuwe zaken naar boven komen tijdens de officiële momenten. Op de volgende manieren passen we onze manier van begeleiden en/of activiteit aan:

- Een deelnemer die in de rolstoel zit wil graag ook dieren kunnen verzorgen zoals anderen dit kunnen die niet in een rolstoel zitten. De oplossing een stro baal in het hok, waardoor de dieren op zijn hoogte komen en hij er beter bij kan.
- Een deelnemer wil wat meer verantwoordelijkheid omdat het beter gaat en wil graag wat samen met een deelnemer doen. Nu voeren ze samen de kippen. Deelnemer A wilde graag dierverzorging en sociaal contact. Deelnemer B wil graag nieuwe dingen leren en sociale contacten aangaan. Door deze combinatie kan men binnen een veilige en bekende setting groeien.

## **Hoe nu verder**

Omdat de huidige processen en aanpak de gewenste resultaten levert behouden we deze manier.

### **5.3 Inspraakmomenten**

In totaal hebben we vier officiële inspraakmomenten aangeboden gaande dit jaar. Elke begeleider heeft in zijn eigen groep rondgevraagd betreft de volgende vier onderwerpen:

1. De huidige ervaring betreft activiteiten, samenwerking, verbeter/succesmomenten en overige punten (alle verzameld in logboek).
2. Ervaring samen foto's kijken
3. Vormgeving Familiedag
4. Vormgeving Kerst

### **Algemene zin**

Deelnemers zijn over het algemeen positief over de manier van werken zoals die nu is. De deelnemers waarderen het ook dat hun punten in het overleg van het team worden besproken en dat dit wordt teruggekoppeld.

Daarnaast vonden deelnemers het ook leuk dat er is geluisterd naar het idee Foto's kijken met elkaar. Hier kwamen ook positieve signalen op en eenieder vond het fijn om zo met elkaar verbondenheid te ervaren.

Ten slotte waarderen deelnemers het ook dat ze mee mogen denken met de invulling van de feestdagen en dat dit ook weer terug te vinden is op de dag.

### **Acties**

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

## **5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten**

### **Conclusie**

Deelnemers zijn positief over het mogen meedenken. Het creëert ook een draagvlak voor de uitvoerende activiteiten en verbondenheid.

### **Welke leerpunten en/of verbeterpunten zijn er?**

Sommige deelnemers vergeten soms dat we officiële inspraakmomenten hebben gehad. Wat maakt dat we in het klanttevredenheidsonderzoek soms terugkrijgen dat de inspraakmomenten niet altijd duidelijk zijn. Echter kan een deelnemer dan wel wat hebben toegevoegd aan het groepsmoment.

Daarnaast zien we ook dat sommige deelnemers graag de diepte in willen en soms ook niet altijd haalbare ideeën hebben die passend zijn binnen een budget passend voor een organisatie met zoveel deelnemers. Maar ook niet altijd zaken aangeven die anderen weer passend vinden. Het vinden van passende acties n.a.v. de inspraakmomenten vergt ook fijngevoeligheid en oplossingsgericht en creatieve kunnen denken.

### **Wat hebben we gedaan en gaat u nog doen?**

We proberen voor het inspraakmoment wat kaders te scheppen met welke informatie we aan de slag kunnen, maar ook niet te veel zodat het een opengesprek blijft. En als team te blijven zoeken naar passende oplossingen proberen we om te gaan met de wensen van de deelnemers n.a.v. de inspraakmomenten.

We gaan dus niet specifiek bepaalde acties uitvoeren. We blijven als personeel samen zoeken naar oplossingen of buiten de boerderij wordt gekeken waar wellicht iets wordt geboden wat een antwoord kan zijn. Om een voorbeeld te geven: biedt de gemeente veel uitjes aan bewoners van Zwolle, hier kunnen onze deelnemers ook aan deelnemen. Door hun daarop te wijzen, zou iemand toch een uitje kunnen hebben, zonder dat we als boerderij een dagje weg gaan.

## **5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers**

Het klanttevredenheidsonderzoek is verstuurd in de maand oktober en heeft vier weken online gestaan. Er zijn meerdere reminder gestuurd en er zijn ook mogelijkheden om het op papier in te vullen.

In totaal hebben 32 antwoorden ontvangen van 70 wat maakt dat we een respons hebben van 46%

De volgende onderwerpen zijn bevraagd: begeleiders, begeleiding, werk, boerderij, anderen deelnemers, inspraak en overige zaken.

### **Wat is er in algemene zin uit de meting gekomen?**

Over het algemeen zijn de deelnemers tevreden. Ze zien en ervaren dat onze begeleiders op een hun eigen manieren proberen te bieden wat de mensen nodig hebben. Ook ervaren ze een liefdevolle en zorgzame sfeer in de groepen. Deelnemers geven ook aan dat er naar hen geluisterd wordt en ze ook zien dat wat ze vragen later terug te zien is in hun dag.

Op individueel niveau zijn er wat verbeterpunten doorgeven die nu te persoonlijk zijn om te benoemen. Het betreft dan reacties waar deelnemers hun ervaringen wat meer willen toelichten of graag extra werkzaamheden willen oppakken. We komen bij de desbetreffende deelnemers erop terug en nemen daar even de tijd voor.

Echter zien we ook wat reacties terug waar we niet altijd wat mee kunnen. De deelnemers in kwesties geven dan ook zelf aan dat ze het gewoon even kwijt willen en begrijpen dat bepaalde dingen niet anders kunnen. Bijvoorbeeld de koeien geur op de boerderij. We zien dat het even kunnen delen van de ervaring soms dan ook genoeg is voor iemand.

## **5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting**

### **Conclusie**

We zien door de teruggegeven succes- en verbeterpunten dat deelnemers betrokken zijn bij hun groep en meedenken met punten. We zien ook dat ze tijd hebben genomen om het serieus in te vullen. Ook zien we veel dankbaarheid en deelnemers die een waarde halen uit het komen naar de boerderij.

### **Welke leerpunten en/of verbeterpunten zijn er?**

Volgende jaar zullen we het klanttevredenheidsonderzoek weer op papier aanbieden. We hopen zo een wat hogere respons percentage te hebben.

### **Wat gaan we nog doen?**

We gaan opzoek naar meer productiewerk voor de afwisseling. Mensen nog meer in hun kracht zetten door te kijken naar hun mogelijkheden.

Ook zijn de individuele gesprekken ingepland met de deelnemers die dit wilde, zodat we verder in gesprek kunnen gaan betreft hun KTO-formulier.

De uitslagen worden gedeeld via de molenzicht krant en de dagelijkse mededelingen. Ook bespreken we de uitslagen met het personeel via een teamoverleg.

# 6 Meldingen en incidenten

## 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

### Algemeen

In totaal zijn er drie meldingen voor bijna/ongevallen en is een FOBO-formulier voor ingevuld. Het betreft de volgende situaties en leerpunten:

### Melding 1

Deelnemer X lag te rusten en is uit de ruststoel gegleden tijdens het opstaan. Er waren BHV-gecertificeerd personeelsleden aanwezig. Echter lukte het opstaan zoals de BHV theorie uitlegt niet, omdat meneer niet op zijn knieën kon gaan zitten. En hij moest van zitten naar staan.

Uiteindelijk hebben we een extra personeelslid gevraagd en hebben we samen met de kracht die meneer nog in de armen had hem op een stoel kunnen zetten. We hebben gecontroleerd of hij fysieke klachten had opgelopen, maar dit was niet het geval. Hij liep daarna ook weer goed en is goed thuisgekomen.

### Nazorg

We hebben aan het einde van de dag nog het thuisfront gebeld en uitgelegd wat er was gebeurd en gevraagd of hij goed was thuis gekomen. De volgende dag was meneer weer op de boerderij en liep hij nog steeds goed.

### Evaluatie

We hebben achteraf in het team en met de fysio overleg op welke manier we hem het beste konden helpen. Er werd aangegeven dat het goed was dat we eerst de BHV manier hadden geprobeerd en we daarna de beste oplossing hebben bedacht in de situatie waarin we waren.

Wat we hebben geleerd is dat het samenwerken in de situatie en evalueren een toegevoegde waarde kan bieden. Ook hebben we nu een manier gevonden om te gaan staaan, als de BHV theorie betreft het opstaan vanuit de zitstand niet werkt. Een aanpassing die we hebben verricht is meneer op een anderen stoel laten zitten, waar hij niet meer uit kan glijden. Ook hebben we hem een bel gegeven zodat hij ons kan laten weten als hij hulp nodig heeft. Daarnaast kijken we ook wat vaker door het raam van de rustruimte of er extra begeleiding nodig is.

### Melding 2

Deelnemer X was met haar rolstoel buiten aan het rondrijden. Ze was recht over een hobbelkje gegaan en is toen gaan kantelen met haar rolstoel. Het wielkje wat haar had moeten opvangen was niet goed uitgekapt waardoor ze achter over viel.

Gelukkig was er geen letsel, we hebben haar met BHV-gecertificeerd personeel met rolstoel en al overeind kunnen zetten. Ze was verder goed aanspreekbaar en we zagen geen fysiek letsel. De rolstoel moest wel even nagekeken worden door verzorg.

Deelnemer gaf zelf aan eigenlijk ook wel te weten dat het met de rolstoel veiliger is om kleine

verhogingen achterstevoren over te gaan, maar er even niet aan te hebben gedacht. Dit in combinatie met het wielkje maakte dit een ongelukkige situatie.

### **Nazorg**

We hebben direct met de ouders gebeld om af te wegen of ze haar toch even langs de huisarts wilde laten gaan. De ouders gaven aan dat het niet nodig was en deelnemer wilde ook graag blijven op de boerderij. Omdat ze goed aanspreekbaar was, er geen letsel was en ouders ook akkoord waren kon ze blijven. We hebben haar de hele dag in de gaten gehouden en ze is goed naar huis gegaan. In de avond hebben we nog even gebeld met het thuisfront en die gaven nogmaals aan dat het goed ging met de deelnemer.

Daarnaast hebben we de dagen erna met deelnemer over de boerderij gereden en samen geoefend bij verhogingen. Met als doel haar zelfvertrouwen te vergroten en ook te kijken of het goed gebruik van de rolstoel goed is overgekomen.

### **Evaluatie**

We hebben naar ons idee gehandeld wat op dat moment het meest voorliggend was en vanuit de kennis die we hebben opgedaan tijdens de BHV-cursussen. We hebben het besproken in het team en er kwamen niet echt nieuwe tips uit. We blijven opletten buiten op elkaar.

### **Melding 3**

Tijdens het eten is de thee omgevallen over de tafel en ook een beetje over deelnemer X. Eenieder was erg geschrokken. Het personeel wat BHV bevoegd is heeft direct gekoeld op de plekken waar het nodig was. Uiteindelijk heeft deelnemer een gaasjes voor lichte brandwonden op het gebied gekregen en is dat afgewikkeld met snelverband. Ze gaf zelf aan geen pijn te hebben of misselijk te zijn. Ook gaf ze zelf aan te willen blijven en zagen wij geen fysieke veranderingen aan haar. Ook zagen wij aan haar arm dat het een lichte plek was waar geen wondjes verschenen of blaren, waardoor er verder gevaar was voor infecties of de dokter naast onze handelingen nog meer kon doen.

Na de dag op Molenzicht is ze in de avond naar de locatie arts geweest. We hadden haar ook geadviseerd om direct even langs de arts te gaan en ook te laten weten. Ook hadden we haar gevraagd dat als de arts een tip voor ons heeft betreft het verbinden en handelen van deze situatie we het graag horen. De deelnemer gaf aan dat de arts tevreden was en we het goed hadden opgepakt.

### **Nazorg**

We hebben haar daarna nog gebeld en ze gaf aan dat het nog steeds goed ging.

### **Evaluatie**

We zijn ons er weer extra van bewust om het warme water wat meer te laten afkoelen voordat we het op tafel zetten, zodat dit niet nog een keer gebeurt mocht er water om vallen.

## **6.2 Medicatie**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

## **6.3 Agressie**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

## **6.4 Ongewenste intimiteiten**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

## **6.5 Strafbare handelingen**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

## **6.6 Klachten**

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

## **6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten**

### **Conclusie**

We zien dat de Bhv-cursussen ons helpen om te handelen tijdens momenten waarin het niet altijd goed gaat. Ook helpt de ervaring van bepaalde collega's.

### **Leerpunten**

We hebben niet specifiek leerpunten. Wel zien we dat BHV helpt en het evalueren van de situaties met elkaar. Er komen toch weer tips uit of bevestigingen dat we goed hebben gehandeld. Dit geeft ook weer zelfvertrouwen om een volgende keer beter te kunnen helpen of in situaties de gevaren eerder te zien.

Ook zien we dat het fijn is om een Fysiotherapeut die op locatie komt af en toe even wat advies te kunnen vragen.

We gaan geen specifieke dingen anders doen. We blijven opletten waar de risico's liggen. En vanuit daar een veilige omgeving creëren.

# 7 Acties

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

Net zoals voorgaande jaren helpen de acties ons bewust te blijven van het waarborgen van de kwaliteit gaande jaar. Maar ook om gestructureerd te werken en bij te houden welke resultaten we realiseren tijdens het versterken van de kwaliteit.

Leerpunten zijn het actief blijven met het bijhouden van de zaken die we al doen. Zodat we beter kunnen beschrijven wat we hebben gedaan.

**Actiepunt: per kwartaal kleine samenvatting schrijven betreft wat hebben we gedaan?**

# 8 Doelstellingen

## 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

### Doelstellingen komende vijf jaar zijn als volgt:

- Het blijven continueren van kwalitatieve zorg door het opleidingsniveau van medewerkers op peil te houden.
- Het gesprek aangaan met samenwerkingspartners betreft de indicatiestelling. Om hiermee de zorgvraag passend te houden bij begeleidingsmogelijkheden.
- Scholingsbehoefte in kaart te brengen en realiseren.
- Betere overgang WMO/WLZ realiseren met andere partners, zorgen voor een zachte landing

## 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstelling voor het komende jaar zijn niet veel veranderd ten opzichte van vorige jaar. Overkoepeld willen we de huidige zorg continueren, in dezelfde hoedanigheid met dezelfde doelgroepen. Dit gaan we doen door:

- Blijven meebewegen met de veranderingen in- en rondom de organisatie.
- Blijven aansluiten bij onze doelgroep, zodat de doelen behaald kunnen worden met de activiteiten die passen bij de zorgboerderij. De korte lijnen die we als team hebben en met de deelnemers gaan hierbij helpen.
- Korte lijnen blijven stimuleren in de organisatie, zodat we signalen direct kunnen blijven omzetten tot acties. Dit gaan we doen door met elkaar in gesprek te blijven en aanwezig te zijn.
- Met scholing blijven aansluiten bij de behoeftes van ons personeel.

## 8.3 Plan van aanpak

### Kortetermijndoelen

1. Continueren van de zorg en kwaliteit behouden

### Langetermijndoelen

1. Overleggen met verschillende samenwerkingspartners, zodat we betrokken blijven bij de zorgprocessen ook buiten de boerderij.
2. Zorgen voor een betere overgang van WMO naar WLZ. Dit d.m.v. samenwerking en overleg met betrokken instanties.

De huidige acties sluiten dragen bij aan het kunnen realiseren van eerder beschreven doelstellingen.

# Overzicht van bijlagen

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

## Actielijst

### Voortgang actielijst, afgesloten acties

#### controle medicatie lijsten, dit wordt jaarlijks tijdens de evaluaties gedaan

**Geplande uitvoerdatum:** 18-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 01-11-2025 (Afgerond)

#### evaluatie met deelnemers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 01-11-2025 (Afgerond)

#### Betrokkenen informeren over de kwaliteitsmeting van Molenzicht en de mogelijke ondersteuning daarbij voor de deelnemer.

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 24-12-2025 (Afgerond)

#### Tevredenheidonderzoek deelnemers

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 18-12-2025 (Afgerond)

#### bewustwording creëren betreft de impact voor deelnemers tijdens de overgang wmo/wlz zodat we uiteindelijk kunnen samen werken aan een zachte landing tijdens deze overgang

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 13-11-2025 (Afgerond)

#### gedragscode bespreken in team overleg

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 10-10-2025 (Afgerond)

**Overleggen met verschillende samenwerkingspartners, zodat we betrokken blijven bij de zorgprocessen ook buiten de boerderij.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 13-11-2025 (Afgerond)

**bhv**

**Geplande uitvoerdatum:** 03-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 02-10-2025 (Afgerond)

**Oefening calamiteitenplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 02-10-2025 (Afgerond)

**controle EHBO middelen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 22-09-2025 (Afgerond)

**Actualisatie van de RI&E**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 04-09-2025 (Afgerond)

**update zoonosen 2024**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 25-02-2025 (Afgerond)

**Controleer de bedrijfs- en locatiegegevens zoals die in deze Kwaliteitsapplicatie zijn opgenomen. Vul ontbrekende gegevens aan en corrigeer waar nodig de ingevulde gegevens zodat deze bij het verder gebruik van de applicatie correct in berichten en officiële verslagen en brieven worden weergegeven.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 21-04-2025 (Afgerond)

**planning vergader momenten en bepalen scholings onderwerpen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** 17-03-2025 (Afgerond)

**Voortgang actielijst, openstaande acties**

**keuring machines**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**planning vergader momenten en bepalen scholings onderwerpen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Controleer de bedrijfs- en locatiegegevens zoals die in deze Kwaliteitsapplicatie zijn opgenomen. Vul ontbrekende gegevens aan en corrigeer waar nodig de ingevulde gegevens zodat deze bij het verder gebruik van de applicatie correct in berichten en officiële verslagen en brieven worden weergegeven.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**update zoonosen 2025**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Actualisatie van de RI&E**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Overleggen met verschillende samenwerkingspartners, zodat we betrokken blijven bij de zorgprocessen ook buiten de boerderij.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**gedragscode bespreken in team overleg**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**controle EHBO middelen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Oefening calamiteitenplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**bhv**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Tevredenheidonderzoek deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**evaluatie met deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**controle medicatie lijsten, dit wordt jaarlijks tijdens de evaluaties gedaan**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Vanuit de structurele planning van inspraak informatie ophalen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Betrokkenen informeren over de kwaliteitsmeting van Molenzicht en de mogelijke ondersteuning daarbij voor de deelnemer.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2026  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**ri audit**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2027  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)

**Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)**

**Geplande uitvoerdatum:** 12-12-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

**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):** Zorgboerderij Molenzicht (747)  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026