

# Jaarverslag kwaliteitskompas gehandicaptenzorg 2023



Richelle Wittenberg / Frida Janssen-  
Gerrits.  
De Witte Hoeve  
1-4-2024

## Inhoud

---

Inhoud.....	1
Inleiding.....	2
Wie we zijn.....	3
De missie van de Witte Hoeve.....	3
De visie van de Witte Hoeve.....	3
Locaties.....	4
Financiering van de zorg.....	5
Organogram Zorgboerderij De Witte Hoeve BV.....	5
Vertrek medewerkers.....	6
Maatschappelijke verantwoordelijkheid.....	6
Milieubewust.....	6
Terugblik op 2023.....	7
Het zorgproces rond de individuele persoon.....	9
Melding incidenten.....	10
Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking.....	11
Professionele ontwikkeling.....	12
Betrokken en vakbekwame medewerkers.....	12
Ziekte verzuim in 2023.....	13
Visitatie.....	15
De Witte Hoeve in 2024.....	16
De geprioriteerde verbetertrajecten.....	17



## Inleiding

---

Voor u ligt het jaarverslag van de Witte Hoeve. Dit verslag is het tweede kwaliteitsrapport volgens het kwaliteitskompas gehandicaptenzorg 2023-2028. Dit is de aangepaste versie van het kwaliteitskader, waarmee we in 2017 gestart zijn. In dit verslag wordt ook de algemene informatie van onze organisatie opgenomen. Ook willen we graag met jullie terugkijken op het afgelopen jaar 2023.

### Wie we zijn

---

De Witte Hoeve is een kleinschalige woon- en zorgboerderij voor mensen met een matige tot ernstige verstandelijke beperking, zowel mobiel als immobiel en veel al gepaard met moeilijk verstaanbaar gedrag. De boerderij is gelegen in het buiten gebied van Oploo. De Witte Hoeve is in juni 2000 opgericht, toen alleen nog voor dagbesteding. In 2010 is er een 24-uurs voorziening bijgekomen waar nu 16 zorgvragers wonen, verdeeld over 3 woningen. Eind 2020, is er gekozen om een derde locatie aan te kopen. Vanaf april 2021 wordt hier dagbesteding aangeboden in combinatie met paardrijden. In 2023 heeft de Witte Hoeve een woongroep overgenomen van een andere zorgorganisatie. Deze woongroep is gelegen in Sint Anthonis.

#### **De missie van de Witte Hoeve**

De Witte Hoeve heeft zich als doel gesteld om een sfeervolle woonomgeving en dagbehandeling te bieden aan zorgvragers met een matige tot ernstige verstandelijke beperking, al dan niet in combinatie met moeilijk verstaanbaar gedrag, zowel mobiel als immobiel. Waar de zorgvrager centraal staat, zich veilig en begrepen voelt. Waar ruimte is voor persoonlijke aandacht en waar natuur en dieren worden ingezet om moeilijk verstaanbaar gedrag te voorkomen. Binnen de Witte Hoeve vinden we het dan ook vanzelfsprekend dat er geïnvesteerd wordt in gemotiveerd en goed gekwalificeerde medewerkers. De Witte Hoeve ziet de omgeving en de medewerkers dan ook als een belangrijk onderdeel in het leveren van kwaliteit van zorg.

#### **De visie van de Witte Hoeve**

Binnen De Witte Hoeve vinden we het belangrijk dat er bij elke zorgvrager gekeken wordt naar zijn of haar individuele mogelijkheden, deze worden vastgelegd in het individueel begeleidingsplan. De Witte Hoeve is ervan overtuigd dat door het inzetten van ruimte, dier en natuur je moeilijk verstaanbaar gedrag kunt voorkomen. Hiervoor investeert de Witte Hoeve in goede gemotiveerde medewerkers en biedt scholing aan daar waar nodig is. Binnen de Witte Hoeve vinden we het belangrijk dat we kijken naar de mogelijkheden en interesses van zowel de zorgvragers als de medewerkers. Door het inzetten van elkaars kwaliteiten kunnen we met elkaar tot een gezamenlijk eindresultaat komen, waarin ieder op zijn talenten wordt gewaardeerd.

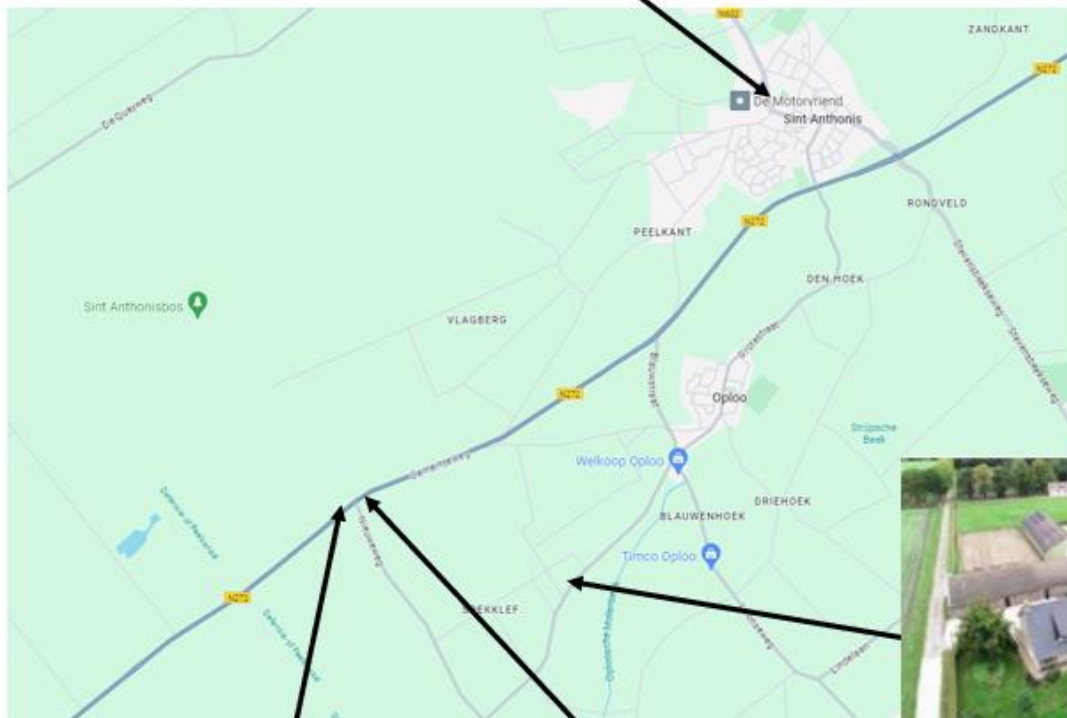
## Locaties

De Witte Hoeve heeft vier locaties waar 24-uurs zorg en dagbesteding wordt aangeboden.

- Gemertseweg 22 te Oploo (locatie dagbesteding),
- Gemertseweg 26 te Oploo (locatie dagbesteding en 24-uurs zorg).
- Deurneseweg 17 te Oploo (locatie dagbesteding en paardrijden)
- De Merret 15 &17 te Sint Anthonis (locatie voor 24- uurs zorg)



De Merret 15 &17, Sint Anthonis



Deurneseweg 17, Oploo



Gemertseweg 26, Oploo



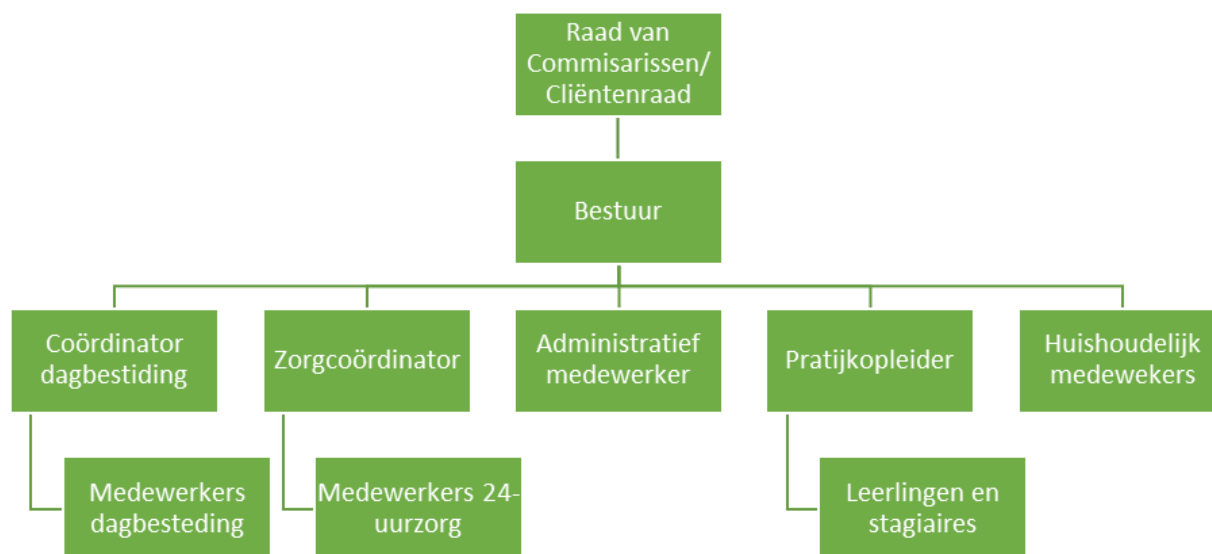
Gemertseweg 22, Oploo

### Financiering van de zorg

De stichting ontvangt WLZ gelden vanuit het Zorgkantoor VGZ Noord Oost Brabant. Salariëring van de bestuurders is in overeenstemming met de Wnt-normen. In opdracht van Stichting De Witte Hoeve voert Zorgboerderij de Witte Hoeve BV de activiteiten van de stichting uit. Dit op basis van een dienstverleningsovereenkomst. In 2022 is Richelle Wittenberg als bestuurder van de Witte Hoeve BV toegetreden. In 2022 is er vanuit het ministerie een verandering in de wet en regelgeving gekomen, hierbij is de oude toelating voor zorginstellingen (WTZi) veranderd naar toelating voor zorgaanbieders (WTZa). Niet alleen de stichting moet over deze toelating beschikken, maar ook de BV. We zijn dat ook erg blij jullie te mogen laten weten dat we eind 2022 deze toelating hebben mogen ontvangen.

In 2023 hebben we binnen de 24-uurs zorg voor het eerst te maken gehad met het overlijden van een zorgvrager. We hebben er bewust voor gekozen om deze plek niet direct op te vullen, maar hier tijd voor uit te trekken, om medewerkers en zorgvragers de ruimte te geven om het overlijden te verwerken en een plek te geven. Deze plek is pas opgevuld in september. De zorgvrager is in eind maart overleden, wat inhoudt dat deze plek 6 maanden niet opgevuld is geweest en we hier dus ook geen financiering voor hebben ontvangen. Door de buffer die de Witte Hoeve opgebouwd heeft, was dit ook mogelijk. Een andere zorgvrager is begin 2023 verhuist naar een andere zorgaanbieder. Doordat we per 1 september woongroep De Merret van een andere zorgaanbieder hebben kunnen overnemen is de 24-uurs zorg gegroeid met bijna 12%.

### Organogram Zorgboerderij De Witte Hoeve BV.



### Risico's

De belangrijkste risico's van De Witte Hoeve zijn verbonden met de kleinschaligheid: 20 verblijfsplaatsen en maximaal 25 dagbestedingsplaatsen. We merken echter de laatste jaren dat de vraag naar kleinschalig wonen ontzettend is toegenomen en we hebben als organisatie een kleine buffer opgebouwd om 5% leeg stand voor 7 maanden op te kunnen vangen. Buiten dit risico merken ook wij dat het steeds moeilijker wordt om aan goede gemotiveerde krachten te komen, dit is dus ook voor ons een risico. Zonder goede gemotiveerde medewerkers kunnen wij de complexe zorg die wij nu leveren niet leveren.



### **Vertrek medewerkers**

Bij vertrek van medewerkers kan een te lage personeelsbezetting ontstaan. Het aantal geschikte mensen voor onze doelgroep is beperkt. Dit vanwege de complexe zorgvraag van onze zorgvragers. De arbeidskrapte in de zorg maakt het voor de Witte Hoeve ook steeds lastiger om geschikte zorgmedewerkers te vinden. Waar de vacature voor dagbesteding sneller op te vullen zijn, zien we bij het werken in de 24- uurs zorg dat deze uitdaging steeds groter worden.

Daarom probeert de Witte Hoeve medewerkers aan zich te binden. We doen dit bijvoorbeeld door medewerkers meer ruimte te geven. Deze ruimte is gecreëerd door als directie op meer afstand te staan. Dit door het aanstellen van een zorg coördinator en een coördinator dagbesteding, zij denken met de bestuurders mee over ontwikkelingen en verduurzaming van de zorg, maar ook hebben ze een belangrijke rol in het aannemen van nieuwe medewerkers en in de algemene dagelijkse gang van zaken. Sinds 2021 is er een bonusregeling, deze wordt elk jaar in december aan de medewerkers uitgekeerd. Deze bonus is in het leven geroepen om de medewerkers te belonen voor hun inzet. De hoogte van deze bonus hangt af van de aantal gewerkte dagen, de ontwikkeling van de Witte Hoeve en de ruimte die de werkkostenregeling biedt. Hiervoor is een protocol opgesteld met daarin beschreven wat de spelregels zijn, deze is uitgedeeld aan de medewerkers.

### **Maatschappelijke verantwoordelijkheid**

De Witte Hoeve wil onderdeel zijn van de maatschappij en een bijdrage leveren aan de maatschappij. Daarom:

- Bezoekt de Witte Hoeve activiteiten in de omringende dorpen,
- Doet de Witte Hoeve jaarlijks mee met NL Doet, dit heeft de afgelopen jaren niet plaats kunnen vinden. We hebben dit in 2023 weer op kunnen pakken.
- Kunnen cliënten aansluiten bij verschillende sportactiviteiten (zwemmen, wandelclub, sporten).
- Biedt de Witte Hoeve scholen en bedrijven de mogelijkheid om een bezoek te brengen aan de Witte Hoeve en deel te nemen aan excursies. Zo maken kan op een laagdrempelige wijze kennis gemaakt worden met de zorgboerderij, de doelgroep en de zorgverlening,

Door deze activiteiten ontstaat verbinding met de maatschappij en meer begrip voor elkaar. We zien dat onze zorgvragers genieten van activiteiten buiten de deur en willen dit dan ook verder oppakken in 2024.

### **Milieubewust**

De panden van De Witte Hoeve zijn energiezuinig. Zij beschikken over hoogwaardig isolatiemateriaal en warmteterugwinning door luchtbehandeling.

Momenteel heeft het landbouwbedrijf, waar de Witte Hoeve BV nauw mee samenwerkt plannen voor het aanleggen van een zonnepark, inmiddels zijn bijna alle voorbereidingen getroffen en is er gestart met de bouw van dit zonnepark. Op locatie 26 zullen ook zonnepanelen aangelegd worden.

### Terugblik op 2023

Zoals hierboven al beschreven hebben we in maart 2023 te maken gekregen met een zorgvrager die overleed binnen de 24-uurs zorg. Terugkijkend op deze periode kunnen we trots zijn op hoe alle medewerkers er hebben gestaan, samen het verdriet hebben gedragen en tot het allerlaatste moment met veel aandacht en warmte voor deze zorgvrager, zijn naaste, maar zeker ook voor elkaar hebben gezorgd. Er was een mooie herdenkingsdienst op de Witte Hoeve voor zorgvragers en wettelijk vertegenwoordigers. Dit werd als zeer waardevol gezien.

In juni 2023 is de Regeling Inzicht afgerond. Deze Regeling bestond uit twee onderdelen: PGO en eOverdracht. Dit programma heeft als doel het veilig en eenduidig uit wisselen van gegevens en dit te versnellen. Voor beide programma's hebben we de IT-Audit behaald en in december is hiervoor de verantwoording bij VWS afgelegd. De terugkoppeling van deze verantwoording heeft de Witte Hoeve nog niet ontvangen. Helaas werkt eOverdracht nog niet naar behoren, waardoor implementatie nog niet aan de orde is. Verder is er tijdens dit project opgemerkt dat de zogenoemde bouwstenen (hier wordt de informatie die als overdracht overgestuurd wordt beschreven) voor PGO en eOverdracht nog niet is afgestemd op de gehandicaptenzorg. Deze bouwstenen zijn veelal medisch van aard. Hierover hebben gesprekken plaats gevonden met Nictiz, de organisatie die deze bouwstenen ontwikkeld. Deze gesprekken zijn samen met Artidé, een andere zorgaanbieder binnen de gehandicaptenzorg gevoerd en hierin zijn deze bevindingen benoemd en de urgentie om in de toekomst bouwstenen te ontwikkelen die wel geschikt zijn voor de gehandicaptenzorg.

Een andere ontwikkeling die in 2023 heeft plaats gevonden is de overnamen van woongroep De Merret. Eind april kreeg de Witte Hoeve de vraag of ze een bestaande woning en zijn bewoners van een andere zorgorganisatie over wilde nemen. De vraag kwam erg kort dag omdat de huidige zorgaanbieder per 1 juli zou stoppen met het verlenen van de zorg voor de zorgvragers. Na vele gesprekken en goed overwegen is er besloten om de woongroep over te gaan nemen. Omdat 1 juli niet haalbaar is om de personele bezetting rond te krijgen en alle andere dingen die erbij komen kijken, te regelen is er in overleg met de zorgaanbieder afgesproken om per 1 september de zorg over te nemen en werd De Merret een onderdeel van De Witte Hoeve. Tijdens dit proces zijn ook de wettelijk vertegenwoordigers betrokken. Er is een bijeenkomst georganiseerd waar de wettelijke vertegenwoordigers en medewerkers die op De Merret zouden komen te werken uitgenodigd waren. De bijeenkomst had als doel kennis maken met elkaar, met de Witte Hoeve en het delen van informatie. Zo werd er benoemd waar de Witte Hoeve voor staat, wat de Missie en Visie is. Ook werd de Visie voor de Merret gedeeld, en samengevat komt deze op het volgende neer:

- ▶ De Merret is onderdeel van de Witte Hoeve.
- ▶ Fijne, veilige, sfeervolle en beschermde woonomgeving.
- ▶ Een plek waar je mag zijn wie je bent.
- ▶ Rust, duidelijkheid en structuur bieden.
- ▶ Vast team van medewerkers.
- ▶ Slaapdienst – camera toezicht.
- ▶ Boerderijleven in combinatie met dorpsactiviteiten.

Op 1 september was het toen zover, De Merret werd onderdeel van de Witte hoeve. Op deze avond is er een feestelijke opening geweest voor alle medewerkers, wettelijk vertegenwoordigers, RvC en RvT om zo iedereen kennis te laten maken met De Merret. Er werden rondleidingen gegeven op de Merret en er was gezorgd voor een hapje en een drankje. Al met al een geslaagde avond! Op het moment dat de Witte Hoeve de zorg over nam, woonde er nog 2 zorgvragers op deze woning. Op de Merret is er plek is voor 4 zorgvragers. In oktober is er een zorgvrager bij komen wonen waardoor ze op dit moment met zijn drieën op De Merret wonen. Er blijft dus ruimte voor 1 zorgvrager.





### **Actie punten waar we aan gewerkt hebben in 2023.**

- Naast de teams aanloop en wonen, de andere 2 teams ook laten deelnemen aan een team intervisie: Het team van de Appartementen/Voorhuis hebben in 2023 het traject van intervisie afgerond. Het laatste team: team dagbesteding zal in 2024 starten met de intervisie.
- Onderzoeken of het mogelijk is om het bestemmingsplan op D'n Aanloop te wijzigen naar maatschappelijk: Hiervoor is contact gezocht met de gemeente, maar helaas is het lastig om tot een afspraak te komen. Ook heeft de focus meer gelegen op het overnemen van de bestaande woning.
- Gesprekken met het zorgkantoor om de zorg om te zetten naar de toelating zorgaanbieders in de BV: Dit is gerealiseerd, vanaf 2024 heeft de Witte Hoeve via de BV afspraken met het zorgkantoor voor het leveren van de WLZ.

### Het zorgproces rond de individuele persoon

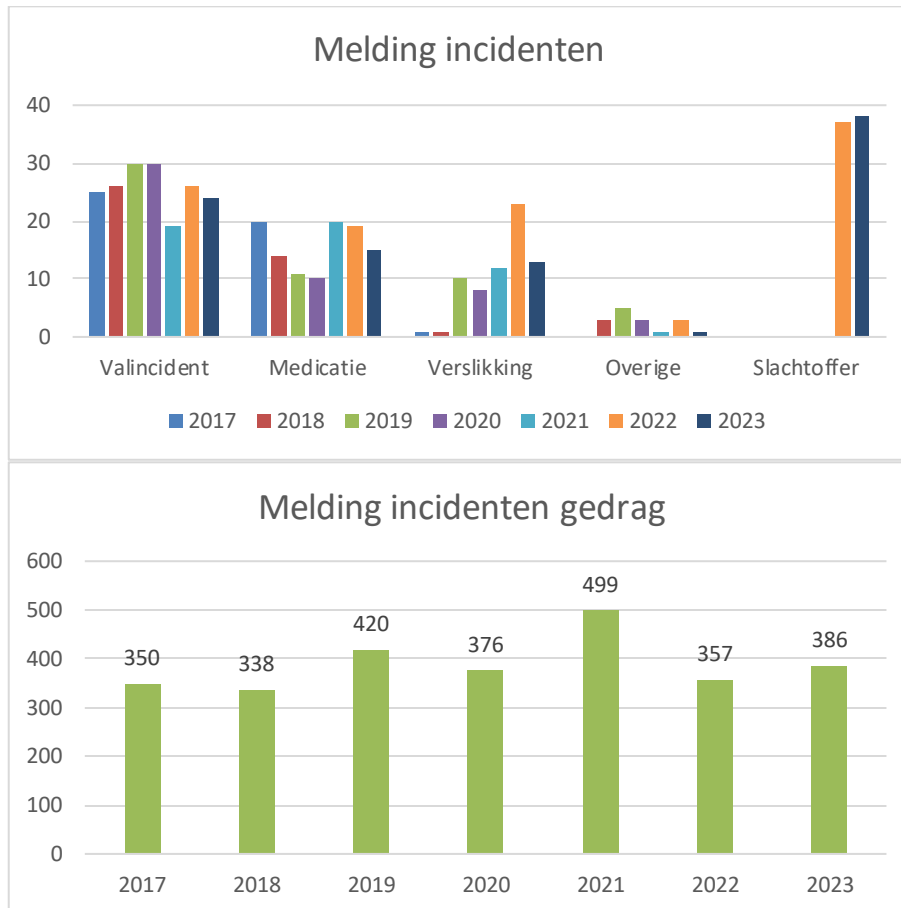
---

Iedere zorgvrager op de Witte Hoeve heeft een ondersteuningsplan met eigen doelen. Deze worden ieder halfjaar geëvalueerd in het teamoverleg. Dan wordt besproken hoe het gaat met de zorgvrager, hoe het gaat met het gestelde doel, of er melding incidenten zijn van de zorgvrager en of hier acties op uit gezet moeten worden. Ook wordt besproken of er op het gebied van behandeling belangrijke zaken hebben gespeeld. Deze evaluatie wordt telefonisch met de wettelijke vertegenwoordiger besproken en in het ondersteuningsplan toegevoegd. Ook wordt het plan jaarlijks geëvalueerd, dit gebeurt binnen een teamoverleg, maar ook wordt het ondersteuningsplan besproken met de wettelijk vertegenwoordiger van de zorgvrager en waar mogelijk samen met de zorgvrager. De gestelde doelen worden dan daar waar nodig aangepast en bijgesteld voor het nieuwe jaar. Dit plan kan de zorgvrager of wettelijk vertegenwoordiger online inlezen en de goedkeuring geven door in te loggen met het eigen account. Dit account geeft ook toegang tot de rapportage die geschreven wordt. Op deze manier kan de wettelijke vertegenwoordiger heel toegankelijk op elk gewenst moment zien hoe het met de zorgvrager gaat.

Sinds 2019 levert De Witte Hoeve zorg met behandeling. Hierdoor zijn financiële middelen beschikbaar voor intensieve begeleiding, aandacht en sturing op gedrag. Een extra aangenomen medewerker geeft hier vorm aan door middel van het kunst-uur. Dit heeft tot zulke goede resultaten geleid, dat dit in 2023 verder is doorgezet. Ook zijn hammam behandelingen aangeboden aan onze zorgvragers. Dit heeft een mooi en positief effect op de zorgvragers, ze genieten hiervan en kunnen dan even helemaal ontspannen in hun eigen veilige omgeving. In 2023 zijn er 4 vrijwilligers die ons ondersteunen. Waar de ene vrijwilliger elke dag een aantal zorgvragers met de bus thuis ophaalt, komt een andere vrijwilliger helpen met de zorg voor onze zorgvragers, maar ook in de tuin of andere klusjes. Een vrijwilliger gaat 2 x per week met een groep zorgvragers en begeleiding met de ponykar door de bossen een rit maken. Dit wordt als erg prettig ervaren! Ook de zorgvragers vinden dit gezellig. Daarnaast gaan een aantal zorgvragers om de week huifbedrijven bij de Burgthoeve in Oijen. Hier is in 2022 mee gestart en wordt als een meerwaarde voor de zorgvragers gezien die niet meer zelfstandig op het paard kunnen zitten. Sinds eind 2023 gaan hier vrijwilligers mee vanuit de Witte Hoeve.

## Melding incidenten

De Witte Hoeve registreert incidenten in Carefriend in zes categorieën. Dit zijn gedrag, medicatie, verslikking, vallen, overig (bijv. beten van dieren) en slachtoffer. In 2022 is de Witte Hoeve begonnen om de meldingen voor slachtoffer van gedrag van door andere zorgvragers apart bij te houden. Deze werden eerder weggeschreven onder gedrag. Onderstaand een overzicht van de ontwikkeling van de aantallen incidenten.



In 2023 wordt erop bijna alle type incidenten een afname gezien, behalve bij gedragsmeldingen. Daar is een stijging van 8 % ten op zicht van 2022. Deze toename is vooral terug te zien in de tweede helft van het jaar. Vanaf deze periode zijn er een aantal nieuwe zorgvragers komen wonen en werken. Dit is natuurlijk wennen en geeft een nieuwe groepsdynamiek. Waardoor deze toename te verklaren is. Het protocol "Omgaan met agressief gedrag" is, naar aanleiding van een incident waarbij er aangifte is gedaan bij de politie, aangepast. Dit om zo een duidelijk beeld te schetsen van wanneer er aangifte gedaan kan worden en met welke reden er dan aangifte gedaan kan worden.

De valincidenten zijn licht afgenomen ten opzichte van 2022. De meldingen ten aanzien van de medicatiefouten nemen ook nog steeds af sinds 2021. Om deze afname door te zetten is er vanaf 2023 gestart met een nieuwe cyclus van de medicatietraining. Deze cyclus ziet er als volgt uit: het ene jaar krijgt de medewerker een aantal theorie toetsen die behaald moeten worden, het jaar erop krijgt de medewerker een praktijktoets en het jaar erop hoeft de medewerker geen medicatie toets te doen. Met deze vernieuwde cyclus wordt de belasting en de opname van kennis verspreid over meerdere jaren.

Het inzetten op het voorkomen van een verslikking heeft in 2023 zijn vruchten afgeworpen. Hier wordt een afname van 44% waargenomen. Dit is een mooi en goed resultaat en er wordt dan ook gehoopt dat dit zo doorgezet kan worden.

In 2023 vonden geen incidenten of calamiteiten plaats met een meldingsplicht naar IGJ.

### Onderzoek naar de ervaringen van mensen met een beperking

Er is over het jaar 2023 een cliënttevredenheidsonderzoek afgenomen onder de wettelijk vertegenwoordigers van de 24-uurszorgs zorgvragers. Waar mogelijk vullen zij deze samen met de zorgvragers in.

Eens in de 3 jaar wordt het grote onderzoek "Cliënt aan het woord" uitgestuurd, maar ook de andere jaren is de Witte Hoeve benieuwd naar de tevredenheid over de geleverde zorg. Deze jaren wordt er dan een verkorte versie uitgestuurd, waarin de belangrijkste punten worden bevraagd. Van de 19 vragenlijsten voor de 24-uurs zorg zijn er 17 teruggekomen. Deze vragenlijsten zijn verwerkt en hieruit zijn verbeterpunten gekomen, maar ook aspecten die goed gaan. Deze resultaten zijn besproken in het overleg met de coördinatoren om zo met de verbeterpunten aan de slag te kunnen gaan. De punten waarover de tevredenheid wordt uitgesproken zullen mee worden genomen en verder worden doorgezet.

Er wordt een keer benoemd dat de persoonlijke verzorging meer aandacht zou mogen krijgen. Dit punt komt al een aantal jaar terug in de tevredenheidsonderzoeken, we moeten hier goed de aandacht voor blijven houden. Wel komt dit punt dit jaar voor het eerst minder vaak terug en wordt dit juist ook beschreven als een onderdeel waar meermaals de tevredenheid over wordt uitgesproken. Er lijkt hier dus wel een verbetering zichtbaar.

Er wordt benoemd dat het prettig zou zijn als er meer persoonlijke of een-op-een-aandacht geboden kan worden. Daarnaast wordt genoemd dat er meer gevarieerde en gezonde voeding aangeboden zou mogen worden.

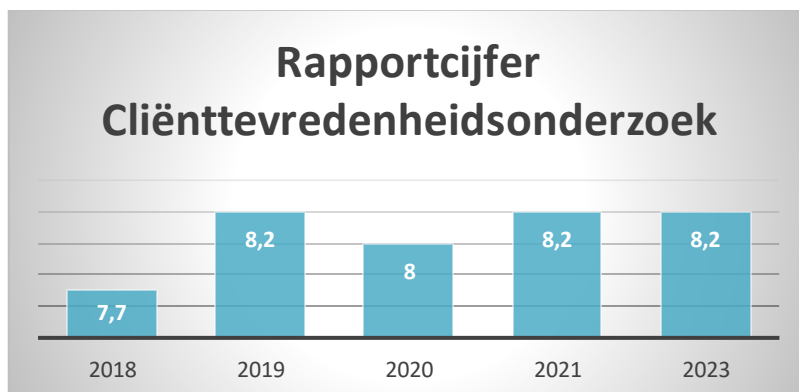
Tijdens de overdracht is er veel geluid, wat niet prettig is voor de bewoners omdat ze hier overprikkeld van kunnen raken. Hier meer rust in creëren. Verder wordt aangegeven dat het prettig is als de naam onder rapportages of app contact gezet kan worden, zodat familie weet wie de rapportages heeft geschreven of met wie ze contact hebben.

Als laatste komt er terug dat de communicatie wat beter kan, de afspraken zijn niet altijd duidelijk of zaken worden niet tijdig doorgegeven.

Van de 17 ingevulde lijsten wordt 7 keer aangegeven dat er geen verbeterpunten zijn.

De punten waar tevredenheid over wordt geuit zijn voornamelijk de begeleiding, aangegeven wordt dat er liefdevolle, geduldige, warme en zorgzame begeleiding werkt op de Witte Hoeve. Begeleiding die kijkt en luistert naar de behoefte van de zorgvragers, naar de draagkracht en draaglast van de zorgvrager. Verder wordt genoemd dat men tevreden is over de verzorging van de zorgvragers en dat er veel leuke activiteiten ondernomen worden. Ook wordt de woning, de dagbesteding en de kleinschaligheid als positief ervaren. De buiten ruimte, de moestuin en de dieren worden ook genoemd. Als laatste wordt beschreven dat het Kunstuur wat aangeboden wordt als zeer positief ervaren wordt.

Het gemiddelde rapportcijfer van het cliënttevredenheidsonderzoek is voor 2023 een 8,2. Een mooi cijfer



### Professionele ontwikkeling

#### **Betrokken en vakbekwame medewerkers.**

De Witte Hoeve vindt het belangrijk dat medewerkers betrokken en vakbekwaam zijn. Ieder team heeft maandelijks een teamoverleg, voor dit overleg wordt een agenda opgesteld, alle medewerkers kunnen punten toevoegen aan de agenda. Een week voor de vergadering wordt de agenda naar alle medewerkers die deelnemen doorgestuurd zodat de vergadering voorbereid kan worden. Op deze manier hoopt de Witte Hoeve de medewerkers meer te betrekken.

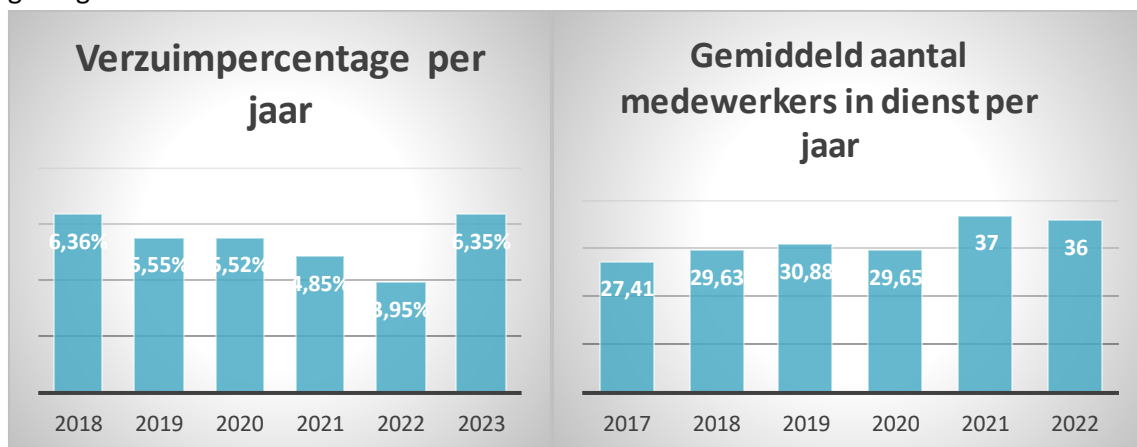
De Witte Hoeve heeft in 2023 voor 1 team een intervisie traject aangeboden, team appartementen-voorhuis. Het laatste team dat dit traject nog niet gevolgd heeft, krijgt deze in 2024 aangeboden.

Andere punten die gedaan worden om de kwaliteit te waarborgen is bijscholing. Zo kunnen alle medewerkers inloggen op de site van de VGN-academie waarbij de Witte Hoeve sinds 2019 is aangesloten. De VGN-academie biedt verschillende leertrajecten aan om jezelf op bij te scholen. Vanaf 2023 zijn er een aantal verplichte e-learnings die de medewerkers moeten volgen en met de toets met een voldoende moeten afronden. Dit zijn de e-learnings “Wet Zorg en Dwang”, “Meldcode” en “Seksualiteit. Naast de VGN-academie, schoolt de Witte Hoeve ook bij op het gebied van BHV, Medicatietraining, omgaan met ongewenst gedrag en tiltechnieken.



### Ziekte verzuim in 2023

In 2023 zijn er helaas een aantal medewerkers die langdurig ziek zijn en niet aan het werk konden gaan. Hierdoor wordt er een stijging gezien in het percentage ziekmeldingen, ook is de verzuimduur gestegen.



### Wat weten we nog meer over het verzuim

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal fte	18.27	18.54	17.33	23.2	24,21	25
Frequent verzuimers	0	0	0	0	0	0
Verzuimpercentage	6.36%	5.55%	5.52%	4,85%	3,95%	6,35%
Gemiddelde verzuimduur	47	96	153	28	113	110
Aantal verzuimmeldingen	5	4	9	23	5	5
Aantal verzuimdagen	692	760	706	651	323	551

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Er is over 2023 weer een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder de medewerkers van de Witte Hoeve. Hierin kunnen medewerkers aangeven waar ze tevreden over zijn en waar ze verbeterkansen zien. 59,5 % van de medewerkers hebben het onderzoek ingevuld. Punten waarover wordt aangegeven waar medewerkers minder tevreden over zijn, is het rooster. Zelfroosteren is een idee wat vaker terugkomt. Dit is dan ook iets wat de Witte Hoeve wil gaan onderzoeken voor 2024. Helaas ondersteund het huidige roosterprogramma deze functie niet, dus dan zou hier een alternatief voor moeten komen. Vanuit de medewerkers van dagbesteding wordt aangegeven dat er overleg momenten gemist worden. Waar zij eerst in de ochtend ruimte hadden om even met elkaar te sparren, zijn er nu een aantal medewerkers bus rijden waardoor dit gemist wordt. Ook wordt er aangegeven dat communicatie ten aanzien van ontwikkelingen beter kan en de verantwoording van coördinatoren en bestuur is niet altijd duidelijk voor medewerkers. Vanaf 1 oktober hebben de teamcoördinator en de coördinator dagbesteding als extra taak om het aansturen van de teams op zich te nemen. Als laatste punt wordt de verzorging van het terrein als verbeterpunt aangegeven, medewerkers zouden graag zien dat de klussen eerder opgepakt worden. Wat verder vaker terugkomt is de sfeer tussen medewerkers onderling. Er wordt aangegeven dat er vaker een negatieve sfeer hangt en dit is natuurlijk niet wenselijk. Terwijl aan de andere kant bij de punten waarover medewerkers tevreden zijn ook wordt aangegeven dat men tevreden is over zijn collega's en de sfeer op de werkvloer. Het is dus van belang om ervoor te zorgen dat alle medewerkers die fijne sfeer en positiviteit gaat ervaren.



De andere punten waarover medewerkers tevreden zijn binnen de Witte Hoeve, het punt wat het vaakst genoemd wordt is dat er goede zorg wordt geboden aan de zorgvragers en dat er ruimte blijft om leuke activiteiten te ondernemen met de zorgvragers. Ook wordt er aangegeven dat de korte lijntjes fijn zijn en dat de leidinggevende en het contact daarmee als prettig wordt ervaren. Wat ook als positief beschreven staat zijn de personeelsfeesten en de teamdagen. Ook wordt er benoemd dat het fijn is dat medewerkers zichzelf kunnen bijscholen door bijvoorbeeld cursussen en de VGN academie. Als laatste punt wordt beschreven dat het de werkzaamheden prettig zijn, er kan eigen inbreng gegeven worden en het werk wordt als afwisselend ervaren.

Tijdens een teamoverleg waarin er werd terug gekeken op het jaar 2023 en waarin de medewerkers konden aangeven waarover ze trots waren gaven ze vooral aan trots te zijn op elkaar, dat ze het samen doen en er samen voor elkaar staan om het rooster telkens dicht te krijgen. Dat ze er in moeilijke periodes voor elkaar zijn zoals bij het overlijden van een zorgvrager. Dat er met een groot hart wordt gezorgd voor de zorgvragers en er met hart voor de Witte Hoeve gewerkt wordt. Ook wordt er aangegeven trots te zijn op de zorg, de zorgvragers doen het over het algemeen goed en dat is te danken aan de goede begeleiding die er geboden wordt.



## Visitatie

---

De Witte Hoeve vormt samen met Zorgboerderij De Wattering een leernetwerk van vakmensen die elkaar kritische en opbouwende reflectie geven met als doel van elkaar te leren om zo beide organisaties verder te ontwikkelen. Beide zorgboerderijen zijn verschillend van opzet en bieden zorg aan een andere doelgroep. Er zijn veel overeenkomsten maar ook veel verschillen en tegelijk dezelfde uitdagingen. Dit maakt een visitatie boeiend en leerzaam. Twee keer per jaar vindt er dan ook een uitwisseling plaats. Hieronder volgt een verslag hiervan.

In het najaar van 2023 kwamen de volgende onderwerpen aan bod: het gebruik van het ECD rapportagesysteem, de cliëntadministratie en de RI&E.

Op 22 februari 2024 vond de visitatie plaats over de concept jaarverslagen van 2023. Beide jaarverslagen zijn verschillend van vorm maar gelijk van opzet volgens het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg. Onderwerpen als arbeidskrapte in de zorg, teamontwikkeling, vakbekwaamheid en (bij) scholing van medewerkers zijn besproken. Daarnaast is er feedback gegeven op de elkaars jaarverslagen en is er kennis en ervaringen gewisseld, waardoor van elkaar geleerd kan worden. We concluderen samen dat de alledaagse zorg op beide zorgboerderijen, waar zoveel mogelijk het gewone leven geleefd wordt, voor ons heel gewoon is maar in de wereld van de zorg nog steeds heel bijzonder. En dat een leef-werkgemeenschap zoals een zorgboerderij ook de toekomst heeft in de zorg.





## De Witte Hoeve in 2024

---

In dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen die in 2024 gepland staan gedeeld.

Door de groei binnen de 24-uurs zorg werd er gemerkt dat er binnen de dagbesteding te weinig ruimte ontstond om deze zorgvragers een goede plek te bieden. Hierdoor is er besloten om per 1 april een deel van de zorgvragers die vanuit externe zorgorganisaties naar dagbesteding komen, te stoppen. Hierdoor zal er weer kritisch worden gekeken naar de samenstelling van de dagbestedingsgroepen.

In 2024 zal ook het laatste team een intervisie traject gaan volgen. Binnen dit team zijn er veel nieuwe medewerkers komen werken. Ook dit zal verzorgd worden door een extern bureau.

De Witte Hoeve zal in 2024 ook een verandering door gaan voeren ten aanzien van het roosteren. Gezien de huidige arbeidskrapte is het vinden van goede medewerkers een uitdaging. Door op een andere manier te gaan roosteren, kan dit opgevangen worden, om nu maar ook in de toekomst goede zorg te kunnen blijven bieden.

Ook wordt de mogelijkheid onderzocht om het zelfroosteren aan te bieden aan medewerkers. Hier komt steeds meer vraag naar. Er zal dan ook onderzoek gedaan worden naar een ander roosterprogramma, omdat het huidige programma deze functionaliteit niet ondersteunt.

## De geprioriteerde verbetertrajecten

Hier onder staat een lijst met actiepunten die voortkomen uit het klant- en medewerkerstevredenheidsonderzoek. Voor ieder actiepunt is iemand verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat dit voor de afgesproken datum gereed is.

Actie punten	Hoe te realiseren	Gereed op:
Gevarieerde en gezonde voeding aanbieden	4 weken menu maken. Benoemen in het teamoverleg.	Maart 2024
Naam onder rapportage of appcontact met familie/verwanten	Benoemen in de teamoverleggen. Elkaar aanspreken wanneer dit niet gedaan is.	Mei 2024
Anders roosteren	Nieuwe manier van roosteren introduceren, die tegelijkertijd uren en aantal personen per dag reduceren.	April 2024
Terrein opruimen/klusjes oppakken.	Klus bord maken waar de klussen op komen te staan. Centraal ophangen en iedereen kan dit aanvullen. Wat gedaan is, kan afgestreept worden. Bespreken tijdens teamoverleg en een medewerker daar verantwoordelijk voor maken.	Doorlopend.
Sfeer onder medewerkers verbeteren.	Bespreekbaar maken in de teamoverleggen, wat hebben medewerkers nodig, hier actie op uitzetten.	Doorlopend.
Meer rust op de groep tijdens overdrachtsmomenten	Bespreekbaar maken in de teamoverleggen. Overdrachtstijden verkorten, overdracht op eigen groep en niet centraal.	Maart 2023

