

Zorgboerderij
"Ons Verlangen"

STICHTING ONS VERLANGEN KWALITEITSKOMPAS 2025



VOORWOORD

Hierbij presenteren wij u het Kwaliteitsbeeld 2025 van Stichting Ons Verlangen. Het afgelopen jaar stond in het teken van stabilisatie, ontwikkeling en verdere professionalisering. In de eerste helft van 2025 vroegen personele wisselingen om flexibiliteit en extra inzet van het team. Dankzij de betrokkenheid van het team is de continuïteit van de zorg gewaarborgd en is stabiliteit teruggebracht.

In de tweede helft van het jaar ontstond rust. Het team is stevig neergezet, medewerkers zijn beter op elkaar ingespeeld en er kwam ruimte voor verdieping in kwaliteit en methodisch werken. Dit is zichtbaar in het dagelijks leven van onze hulpboeren: vaste gezichten, duidelijke structuur en een veilige woon- en werkomgeving.

Binnen Ons Verlangen staat ontwikkeling centraal. Wij geloven dat iedere hulpboer mogelijkheden en talenten heeft. Het is onze missie om deze zichtbaar te maken en te versterken. Wonen en werken op de boerderij in een unieke omgeving én professionele begeleiding vormen samen de basis voor een betekenisvol leven. In dit kwaliteitsbeeld laten wij zien hoe wij in 2025 hebben gewerkt aan kwaliteit van bestaan. We beschrijven hoe wij het zorgproces vormgeven, hoe we luisteren naar hulpboeren en verwanten, hoe wij investeren in medewerkers en hoe wij blijven werken aan verbetering van kwaliteit.

Wij zijn trots op de veerkracht van onze organisatie en het vertrouwen dat hulpboeren en verwanten ons geven. Samen blijven wij bouwen aan een stabiele, warme en professionele omgeving.

Met vertrouwen kijken wij vooruit naar 2026.

Stichting Ons Verlangen
april 2026



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
1. Beschrijving Zorgboerderij Ons Verlangen	4
2. Thema's	8
1. De kwaliteit van het zorgproces rond de individuele hulpboer	8
2. Eigen regie van hulpboeren	11
3. Cliëntervaringen 2025	13
4. Samenspel in zorg en ondersteuning	16
5. Borging van veiligheid in zorg en ondersteuning	18
6. Inspecties en audits	20
7. Professionele en vakbekwame medewerkers	21
8. Medezeggenschap en toezicht	23
3. Visitatie 2026	25
4. Toekomsttrajecten - 2026 en verder	26
5. Nawoord	29
6. Bijlage	30



I. BESCHRIJVING ONS VERLANGEN

Stichting Ons Verlangen is een dynamische organisatie waar dagbesteding en 24-uurszorg op unieke wijze gecombineerd worden. De kracht van onze stichting ligt in de verbinding tussen professioneel begeleid wonen en het dagelijks werken op een volwaardig biologisch agrarisch bedrijf.

Stichting Ons Verlangen beschikt in 2025 over drie locaties.

Locatie Broekergouw

Op de Broekergouw bieden wij zorg aan 16 hulpboeren. Iedere hulpboer beschikt over een zelfstandig appartement met eigen badkamer en keukenblok. Elk appartement heeft een eigen voordeur die uitkomt op de gang, wat bijdraagt aan zelfstandigheid en privacy binnen een veilige woonomgeving.

Locatie Liergouw

De Liergouw bestaat uit twee woonvoorzieningen: Liergouw 66 en Liergouw 68. Op Liergouw 66 bieden wij zorg aan 12 hulpboeren en op Liergouw 68 aan 13 hulpboeren. Ook hier beschikt iedere hulpboer over een zelfstandig appartement met badkamer, keukenblok en eigen voordeur.

Binnen Liergouw 66 zijn 6 appartementen voorzien van een keukenblok met kookvoorziening waar mensen geholpen kunnen worden met meer zelfstandigheid creëren. Deze appartementen zijn geschikt voor hulpboeren met een grotere mate van zelfstandigheid. Eind 2025 bieden wij op de Liergouw in totaal zorg aan 23 hulpboeren. Twee appartementen worden flexibel ingezet voor logeeropvang.

Locatie Bloemendalergouw

Op de Bloemendalergouw wonen 4 hulpboeren in tiny houses. Daarnaast is hier logeeropvang mogelijk. In 2025 maken 5 hulpboeren gebruik van de combinatie dagbesteding en logeren. Deze kleinschalige setting biedt rust en ruimte, passend bij specifieke ondersteuningsvragen.

In Amsterdam kun je op drie plekken wonen en dagbesteding hebben, ook kun je nog naar Lexmond voor dagbesteding!



Als je op onze boerderij komt wonen, ga je er ook werken; dan word je hulpboer.

LEVEN ALS HULPBOER

Mensen die ervoor kiezen om bij Stichting Ons Verlangen te wonen, kiezen voor het leven als hulpboer. Het deelnemen aan de dagbesteding op de boerderij, gedurende minimaal vier dagen per week, is onlosmakelijk verbonden met wonen of logeren bij de stichting.

In dit rapport spreken wij daarom over hulpboeren in plaats van cliënten. Dit sluit aan bij onze visie: wonen en werken vormen samen een betekenisvolle invulling van het dagelijks leven.

Zorgboerderij Ons Verlangen is een biologisch boerenbedrijf met zorgverlening op maat. Dagelijks werken hulpboeren binnen verschillende teams op de boerderij. Dagbesteding biedt structuur, veiligheid, sociale interactie en ontwikkelingsmogelijkheden.

Onze zorgactiviteiten zijn onderscheiden met het predicaat kwaliteitswaarborg van Stichting Landbouw en Zorg.



“Als je op onze boerderij komt wonen, ga je er ook ‘werken’ dan word je hulpboer”

AANTAL HULPBOEREN EN ZORGPROFIEL

Eind 2025 wonen 43 hulpboeren bij Ons Verlangen. Zij ontvangen 24-uurszorg vanuit de Wet langdurige zorg.

De bewonerspopulatie is divers. De jongste hulpboer is 17 jaar, de oudste 66 jaar. De hulpvragen lopen uiteen van verstandelijke beperkingen tot combinaties met gedragsproblematiek, psychiatrische problematiek of andere complexe ondersteuningsvragen.

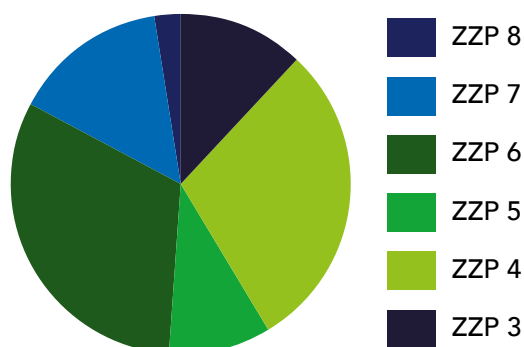
Deze verdeling laat zien dat een groot deel van onze hulpboeren een intensieve begeleidingsvraag heeft. Dit vraagt om deskundigheid, stabiliteit en individuele afstemming.

Leeftijdverdeling 2025

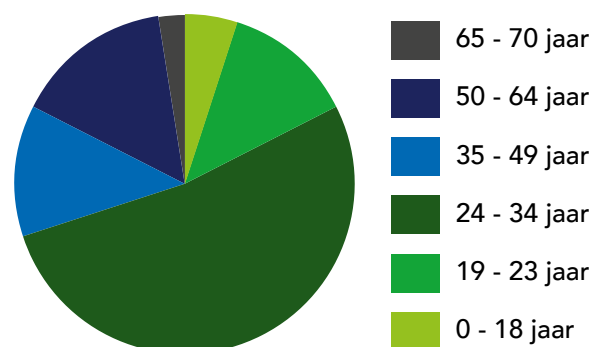
De grootste groep bevindt zich in de leeftijdscategorie 24 tot 34 jaar. Tegelijkertijd zien wij een brede spreiding in leeftijd, wat vraagt om maatwerk in begeleiding, dag-invulling en toekomstperspectief.

De verdeling van zorgzwaartepakketten in 2025 is als volgt

2025



Leeftijd van onze bewoners



WERKGEBIEDEN EN ONTWIKKELING

Hulpboeren werken binnen verschillende werkgebieden:

- ▶ kantine
- ▶ kleine dieren
- ▶ grote dieren
- ▶ onderhoud
- ▶ winkel
- ▶ boerderijautomaat
- ▶ zuivel
- ▶ melkveebedrijf
- ▶ tuinbouw

Iedere hulpboer werkt vier maanden binnen een team. Daarna vindt evaluatie plaats. Tijdens dit moment kan een hulpboer aangeven of hij of zij wil wisselen van werkgebied.

Iedere hulpboer heeft een persoonlijk leerdoel dat gekoppeld is aan het werken op de boerderij. Ontwikkeling staat centraal. Het kan gaan om sociale vaardigheden, zelfstandigheid, arbeidsvaardigheden, werktempo, samenwerking of persoonlijke groei.

Geen hulpboer is hetzelfde. Iedere ondersteuningsvraag wordt individueel bekeken en benaderd. Dat vraagt van ons als organisatie flexibiliteit, deskundigheid en een sterke samenwerking tussen wonen en dagbesteding.

Ons Verlangen biedt in 2025 een stabiele woon- en werkomgeving waarin ontwikkeling, veiligheid en betekenisvolle dag-invulling hand in hand gaan.

Als je bij Ons Verlangen werkt, kun je van alles doen. Je mag om de vier maanden wisselen van werkplek zodat je overal kunt kijken of je het leuk vindt.



VISIE VAN STICHTING ONS VERLANGEN

Ontwikkeling staat centraal in het werken en leven bij Ons Verlangen. Ieder mens heeft mogelijkheden en talenten. Ons Verlangen ziet het als een uitdaging om de kwaliteiten van ieder mens naar boven te halen. Mogelijkheden bij de ene persoon kunnen de mogelijkheden van een ander versterken. Samen sta je sterk.

Werken aan de (zelf)ontwikkeling van ieder mens gebeurt zowel individueel als in de groep. De belangrijkste uitgangspunten bij individuele ontwikkeling zijn:

- ▶ Mensen kunnen leren bewust vorm te geven aan een gezond leef- en werkritme. Wij proberen hulpboeren bewust te maken van een gezond ritme en ondersteunen hen bij het invullen daarvan.
- ▶ Mensen kunnen hun sociale en psychische vaardigheden ontwikkelen of nieuwe vaardigheden aanleren. Denk aan het herkennen van eigen gedrag en patronen, het aanleren van nieuw gedrag, omgaan met kwetsbare kanten en het versterken van bestaande kwaliteiten.
- ▶ Mensen kunnen hun eigen levensverhaal beter leren kennen en begrijpen. Hierdoor ontwikkelen zij eigenheid en authenticiteit. Dit versterkt het gevoel van verantwoordelijkheid, zelfkennis en eigenwaarde. Het geeft richting aan persoonlijke groei.

Wij zijn mens tussen andere mensen. De Stichting biedt inspiratie, mogelijkheden en uitdagingen. Belangrijke waarden zijn veiligheid, structuur, uitdaging, respect voor elkaar, verbinding maken, ontmoeten en – waar nodig – ook afscheid kunnen nemen.

Samenwerken gaat niet vanzelf. Daarom staat het leren afstemmen en samenwerken bij Stichting Ons Verlangen centraal.

Stichting Ons Verlangen gaat ervan uit dat ouders en verwanten vertrouwen hebben in de Stichting. We nodigen hen uit om onze visie en werkwijze te ondersteunen en samen met ons op te trekken in het belang van de hulpboer.

De visie laat zien wat wij belangrijk vinden. Kernwoorden daarbij zijn veiligheid, zelfredzaamheid, ontwikkeling, ondersteuning, authenticiteit en professionaliteit. In dit rapport wordt beschreven hoe wij deze waarden in de praktijk brengen en hoe wij blijven werken aan het waarborgen en verbeteren van kwaliteit.



We vinden het belangrijk dat we weten hoe jij je voelt. We maken vaak tijd voor je voor een persoonlijk gesprek en laten je weten dat je altijd bij de begeleiding terecht kunt als je iemand nodig hebt.

2. THEMA'S

In het kwaliteitskader worden de volgende thema's behandeld.

2.1. DE KWALITEIT VAN HET ZORGPROCES ROND DE INDIVIDUELE HULPBOER

In 2025 stond het zorgproces rond de individuele hulpboer opnieuw centraal. Na de personele wisselingen in de eerste helft van het jaar is er bewust ingezet op stabiliteit, duidelijkheid en eenduidigheid in begeleiding. Hierdoor is het zorgproces steviger neergezet en beter geborgd binnen het team.

Stichting Ons Verlangen wil een plek zijn waar iedere hulpboer zich gezien, gehoord en betrokken voelt. Door verantwoordelijkheid te geven waar dat kan, ontstaat ruimte om te groeien. Warme betrokkenheid en oprechte waardering zijn daarbij dagelijks voelbaar op de boerderij.

Persoonsgerichte zorg in 2025

Iedere hulpboer is verschillend en heeft eigen wensen, talenten en ondersteuningsvragen. In 2025 hebben wij verder gewerkt aan het versterken van persoonsgerichte zorg. Dit betekent dat we nog bewuster samen met de hulpboer kijken naar wat belangrijk is op het gebied van:

- gezondheid
- wonen en werken op de boerderij
- familie, vrienden en vrije tijd
- persoonlijke ontwikkeling
- zelfstandigheid

Tijdens gesprekken wordt structureel gevraagd: hoe gaat het met je, wat vind je fijn, wat vind je lastig en waar wil je in groeien?

Het zorgplan

Het zorgproces wordt vastgelegd in het zorgplan. In 2025 is extra aandacht besteed aan het actualiseren en verduidelijken van deze plannen. Door de stabiliteit in het team is er meer ruimte ontstaan om plannen zorgvuldig te bespreken en bij te stellen. Het zorgplan wordt samen met de hulpboer opgesteld. We werken hierbij volgens de acht domeinen van Schalock en Verdugo van kwaliteit van leven. Deze domeinen helpen ons om breed te kijken naar het welzijn van de hulpboer:

1. Lichamelijke gezondheid
2. Persoonlijke ontwikkeling
3. Sociaal welzijn
4. Emotioneel welzijn
5. Materiële welvaart
6. Interpersoonlijke relaties
7. Sociale participatie
8. Rechten en zelfbeschikking

Ik werk 4 dagen op de boerderij en ik wel 5 dagen op de boerderij!

Binnen ieder domein worden doelen opgesteld. Grote doelen worden opgesplitst in kleinere leerdoelen. Deze leerdoelen worden concreet gemaakt in acties, zodat hulpboeren stap voor stap kunnen werken aan hun ontwikkeling. Ontwikkeldoelen worden concreet geformuleerd en gekoppeld aan het dagelijks werken op de boerderij.

In 2025 is extra aandacht besteed aan begrijpelijkheid. Voor hulpboeren die dit nodig hebben, is het zorgplan aangepast met pictogrammen. Hierdoor kunnen zij hun eigen plan beter lezen en begrijpen. Dit vergroot de eigen regie.

Je bent zelf altijd aanwezig als het zorgplan wordt opgesteld. Hierin staat precies hoe iemand met jou moet omgaan en wat jij nodig hebt.

Het is belangrijk om een gezond en actief te leven. We proberen jullie daarbij te helpen door gezonde maaltijden te maken met jullie samen en om jullie te stimuleren om te sporten.

Zorgplannen worden minimaal twee keer per jaar geëvalueerd en tussentijds aangepast i.o.m. verwanten en/wettelijk vertegenwoordigers wanneer daar aanleiding toe is.

SEO- en SRZ-onderzoeken (sociaal emotionele ontwikkeling en sociale redzaamheidsschaal)

In 2025 zijn meerdere SEO-onderzoeken afgerond die eerder waren aangevraagd. Daarnaast zijn nieuwe onderzoeken in gang gezet. De uitkomsten worden samengevat in het dossier van de hulpboer en gebruikt bij het opstellen van doelen. Door deze onderzoeken krijgen we beter inzicht in het sociaal-emotioneel ontwikkelingsniveau van hulpboeren. Dit helpt begeleiders om beter aan te sluiten bij de emotionele behoeften en ontwikkelingsmogelijkheden van iedere hulpboer.

Evaluaties en betrokkenheid

Het zorgplan wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij deze evaluaties zijn aanwezig:

- ▶ de hulpboer
- ▶ een woonbegeleider
- ▶ een vertegenwoordiger van de dagbesteding
- ▶ de wettelijk vertegenwoordiger en/of verwante
- ▶ bij VG 5 en hoger ook de orthopedagoog

Tijdens de evaluatie worden eerder vastgestelde doelen besproken, wordt gekeken naar ontwikkeling en worden nieuwe doelen opgesteld. Ook wordt de risico-inventarisatie en medicatieafspraken per hulpboer besproken en zo nodig aangepast.

Gezonde voeding en leefstijl

Gezonde voeding en beweging blijven belangrijke onderdelen van het zorgproces. In 2025 wordt dagelijks samen gekookt onder begeleiding. Iedere hulpboer heeft minimaal één keer per week een kooktaak in een wisselend kookteam. We gebruiken zoveel mogelijk producten van de boerderij: vlees, zuivel en groenten uit eigen productie.

Hiermee werken we aan:

- ▶ zelfredzaamheid
- ▶ samenwerken
- ▶ kennis over gezonde voeding
- ▶ bewustwording van seizoensproducten

Ik doe zittend werk maar moet ook af en toe lopen. Dan ga ik even een rondje langs de varkens.



Beweging wordt actief gestimuleerd. Boodschappen worden waar mogelijk op de fiets gedaan. Veel hulpboeren sporten bij Sportclub Only Friends of andere sportlocaties. Ook in 2025 is de Ons Verlangen 4-daagse georganiseerd. Samen met hulpboeren, medewerkers, vrijwilligers en verwanten is vier avonden verdeeld over vier weken gewandeld. Dit zorgde voor verbinding en trots.

Risico-inventarisatie en medicatie

Bij iedere nieuwe aanmelding wordt een risico-inventarisatie opgesteld. In 2025 is extra aandacht besteed aan het actualiseren van deze inventarisaties, mede naar aanleiding van interne reflectiemomenten. De persoonlijke risico-inventarisatie van

Ik ga elke zaterdag naar de fysiofitness, óf met de taxi maar ook wel met de fiets

iedere hulpboer maakt integraal onderdeel uit van het zorgplan. Tijdens evaluaties wordt deze risico-inventarisatie besproken en waar nodig aangepast. Geconstateerde risico's worden vertaald naar concrete doelen of aandachtspunten in het plan. Op deze manier zijn veiligheid, ontwikkeling en begeleiding met elkaar verbonden en wordt het zorgproces systematisch gevolgd en verbeterd.

Afspraken rondom zorg, zelfzorg en medicatie worden vastgelegd in het zorgplan en in het BEM-formulier (beoordeling eigen beheer medicatie). Wanneer afspraken wijzigen, worden deze direct aangepast. Hierdoor is voor iedere begeleider duidelijk wat de afspraken zijn.

Door de stabiliteit in het team is de eenduidigheid van begeleiding in 2025 verder verbeterd.

Jaarlijkse medische check

Ook in 2025 is in samenwerking met de huisarts een jaarlijkse medische check georganiseerd. Hulpboeren kregen hierbij de mogelijkheid om vragen te stellen over hun gezondheid. Dit draagt bij aan preventie en vroegsignalering.

Ontwikkeling in 2025:

- ▶ meer rust in het zorgproces
- ▶ beter bijgewerkte zorgplannen
- ▶ grotere betrokkenheid van hulpboeren bij hun eigen doelen
- ▶ verdere implementatie van SEO-onderzoeken
- ▶ meer eenduidigheid in risico- en medicatieafspraken

Wat ook hoort bij een gezonde levensstijl is: hoe voel je je? Wat gaat er goed met je? Wat kan er beter? We gaan met jullie in gesprek en maken een plan dat op jullie antwoorden aansluit.



2.2 EIGEN REGIE VAN HULPBOEREN

In 2025 is ruimte voor eigen regie een belangrijk thema gebleven binnen Stichting Ons Verlangen. Ruimte voor eigen regie betekent bij Stichting Ons Verlangen: invloed hebben binnen duidelijke kaders, verantwoordelijkheid leren dragen en samenbouwen aan een veilige en betekenisvolle woon- en werkomgeving.

Werken aan een eigen doel

Onze hulpboeren werken aan persoonlijke doelen en worden actief betrokken bij hun ontwikkeling. Werkoverleggen, bewonersoverleggen en de cliëntenraad dragen bij aan inspraak.

Bij het opstellen en evalueren van het zorgplan wordt gekeken naar de wensen van de hulpboer op korte en lange termijn. Binnen de mogelijkheden van iedere hulpboer wordt een passend lange termijn doel bepaald. Dit wordt vertaald naar haalbare korte termijn doelen.

In 2025 is extra aandacht besteed aan het concreet maken van deze doelen. Hulpboeren worden actief betrokken bij het formuleren van wat zij willen leren, wat zij willen veranderen of waar zij trots op zijn. De koppeling tussen wonen en werken is hierin verder versterkt.

Structuur als basis voor regie

Zelfstandigheid ontstaat binnen duidelijke kaders. Daarom werken hulpboeren minimaal vier dagen per week van 9.00 tot 15.00 uur op de dagbesteding. Daarnaast dragen zij verantwoordelijkheid voor hun appartement en gezamenlijke taken binnen de woongroep.

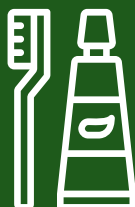
Een groot aantal hulpboeren heeft aangegeven vijf dagen te willen werken op de dagbesteding. Ook in 2025 is dit mogelijk gemaakt voor wie dat wil en kan.

Werkveldoverleg

Elke drie maanden wordt per werkveld geëvalueerd met de hulpboeren en begeleiders. Daarbij worden vragen gesteld als:

- ▶ Wat gaat er goed?
- ▶ Waar ben je trots op?
- ▶ Wat kan beter?
- ▶ Wat wil je leren?
- ▶ Wil je in dit werkveld blijven of wisselen?

Wat wil ik later? Ik wil zelf:



mijn tandenpoetsen



leren lezen

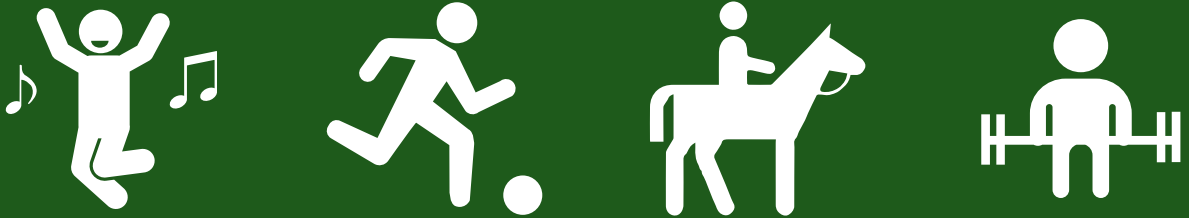


zwemmen

In 2025 zien we dat hulpboeren zich steeds actiever uitspreken tijdens deze overleggen. Er wordt beter naar elkaar geluisterd en hulpboeren denken mee over verbeteringen. Dit vergroot het zelfvertrouwen en het gevoel van invloed en betrokkenheid.

Beweging blijft een belangrijk onderdeel van onze visie op gezondheid. Hulpboeren fietsen waar mogelijk, sporten bij Only Friends of andere sportlocaties en nemen deel aan gezamenlijke wandelactiviteiten. Sport en beweging dragen bij aan zelfstandigheid, zelfvertrouwen en welzijn.

Sport en beweging dragen bij aan zelfstandigheid, zelfvertrouwen en welzijn.



Bewonersoverleg

Maandelijks vindt per woongroep een bewonersoverleg plaats. Hier zijn alle bewoners, een woonbegeleider en een medewerker vanuit het management bij aanwezig. Elke zes maanden wordt het huishoudelijk takenrooster besproken. Hulpboeren kiezen zelf taken die zij willen uitvoeren. Het rooster wisselt, zodat iedereen verantwoordelijkheid leert dragen voor de gezamenlijke ruimte.

Clëntenraad 2025

De cliëntenraad bestaat in 2025 uit 6 hulpboeren, 3 verwanten en een vrijwilliger als bewonersondersteuner.

Het jaar kende uitdagingen. De cliëntenraad werd geconfronteerd met vacatures, ziekte en het overlijden van een betrokken ouder. In de loop van het jaar zijn de open plekken weer ingevuld.

De cliëntenraad heeft zich in 2025 vooral gericht op het verbeteren en structureren van activiteiten. Dit thema is uitgebreid besproken met de directie. De directie heeft dit actief opgepakt.

Daarnaast zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- ▶ Verplichte scholing van personeel
- ▶ Het Kwaliteitskompas
- ▶ Ontruimingsoefeningen
- ▶ Medezeggenschapsregeling
- ▶ Klachtenregeling en jaarverslag
- ▶ Selectie van leidinggevenden
- ▶ Begroting en jaarrekening
- ▶ Beleid rondom kwaliteit, veiligheid en hygiëne
- ▶ Zorgplanprocedures

Ook heeft de cliëntenraad kennisgemaakt met mevrouw Joanne Quist in het kader van haar toetreding tot de Raad van Toezicht. De raad spreekt vertrouwen uit in haar inzet voor de belangen van hulpboeren.

De cliëntenraad is verheugd dat, ondanks personele uitdagingen, het thema activiteiten en betrokkenheid in 2025 zichtbaar is versterkt.



We vinden het belangrijk dat jullie je mening over allerlei dingen kunnen geven. Daarom is de cliëntenraad heel belangrijk. Eerst het bewonersoverleg en als daar belangrijke zaken aan de orde komen, wordt dat ook in de cliëntenraad besproken.

Belangrijke ontwikkelingen in 2025:

Op iedere locatie is een ideeënbus geplaatst. Hulpboeren kunnen hier suggesties indienen, die worden besproken in het bewonersoverleg.

- ▶ Er is gestart met een gezamenlijke vrijdagavondactiviteit op locatie Liergouw voor alle locaties.
- ▶ De jaarlijkse avondwandeldierdaagse was opnieuw een groot succes.
- ▶ De Zorgboerderij bestond 20 jaar en de woningen 12,5 jaar. Dit is gevierd met een groot zomerfeest voor alle hulpboeren, medewerkers en verwanten.
- ▶ Deze activiteiten versterken verbinding, plezier en betrokkenheid.
- ▶ Creatieve werkvormen, sport en beweging
- ▶ Ook in 2025 zijn er op de woongroepen activiteiten georganiseerd zoals karaoke, knutselavonden, sportmomenten en gezamenlijke uitjes. Deelname is altijd vrijwillig.

2.3 CLIËNTERVARINGEN 2025

In 2024 heeft er een onderzoek naar de kwaliteitservaringen van hulpboeren, cliëntvertegenwoordigers en begeleiders plaatsgevonden. Dit onderzoek werd uitgevoerd door het externe onderzoeksbureau Joost Tan Onderzoek en Advies in opdracht van Stichting Ons Verlangen.

De uitkomsten van dit onderzoek blijven ook in 2025 richtinggevend voor onze verbeteracties. Het gemiddelde rapportcijfer voor Stichting Ons Verlangen was een 7,4. Dit zien wij als een solide basis waarop wij verder bouwen.

Blijvend werken aan ervaringen

Naast de dagelijkse informele contactmomenten werken wij met een formeel cliëntervarings-onderzoek dat periodiek wordt uitgevoerd. De uitkomsten worden besproken met cliëntenraad, team en directie en vertaald naar concrete verbeteracties. De volgende formele meting wordt binnen de geldende driejaarscyclus gepland. Door ervaringen structureel op te halen tijdens evaluaties, bewonersoverleggen, cliëntenraadvergaderingen en informele contactmomenten zorgen wij ervoor dat signalen daadwerkelijk leiden tot aanpassingen in beleid en praktijk. Ervaringen vormen daarmee een vast onderdeel van onze kwaliteitscyclus.

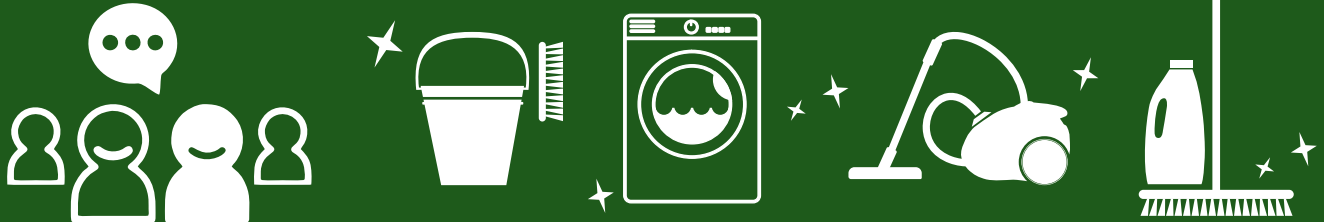
In 2025 is er geen nieuwe externe meting uitgevoerd. Wel zijn de ervaringen van hulpboeren, verwanten en begeleiders actief en structureel opgehaald tijdens:

- ▶ evaluatiegesprekken van het zorgplan
- ▶ maandelijkse bewonersoverleggen
- ▶ cliëntenraadvergaderingen

- ▶ koffie- en contactmomenten met verwanten
- ▶ werkveldoverleggen
- ▶ teamreflecties

Door deze vaste momenten ontstaat er een continue dialoog. Signalen worden niet alleen opgehaald, maar ook besproken en waar mogelijk direct opgepakt.

Iedere maand hebben we een gesprek met alle bewoners over alles wat er gebeurt op de woongroep, ook bespreken we alle huishoudelijke taken in het huis.



Communicatie en personeelsstabiliteit

Uit het eerdere onderzoek bleek dat communicatie en personeelsstabiliteit belangrijke aandachtspunten waren. In 2025 hebben wij hier concreet op ingezet.

Na de personele wisselingen in de eerste helft van het jaar is stabiliteit teruggebracht in het team. Hulpboeren ervaren meer vaste gezichten op de groep. Dit draagt bij aan veiligheid en vertrouwen.

Daarnaast is gewerkt aan:

- ▶ duidelijkere overdracht tussen begeleiders
- ▶ betere afstemming tussen wonen en dagbesteding
- ▶ heldere communicatie richting verwanten
- ▶ Verwanten geven tijdens evaluaties aan dat de lijnen korter en duidelijker zijn geworden.

Activiteiten en keuzevrijheid

Het activiteiten aanbod is in 2025 verder afgestemd op de wensen van hulpboeren. Via bewonersoverleggen, de cliëntenraad en de ideeënbus worden ideeën verzameld en besproken.

Er is meer gezamenlijke programmering gekomen, waaronder:

- ▶ vaste vrijdagavondactiviteiten voor alle locaties
- ▶ gezamenlijke wandelactiviteiten
- ▶ een groot zomerfeest ter gelegenheid van 20 jaar Zorgboerderij en 12,5 jaar wonen
- ▶ terugkerende sport- en creatieve momenten



Hulpboeren geven aan dat zij het prettig vinden dat zij zelf kunnen kiezen of zij deelnemen aan activiteiten.



Maaltijden en leefstijl

In 2025 is extra aandacht besteed aan eten met de seizoenen mee. We kiezen waar mogelijk voor producten die lokaal en in het seizoen beschikbaar zijn. Dit draagt bij aan smaak, duurzaamheid en variatie.

Samen kijken we:

- ▶ Wat groeit er nu?
- ▶ Wat kunnen we oogsten?
- ▶ Wat past bij dit seizoen?

Tijdens bewoners overleggen wordt regelmatig gevraagd hoe de maaltijden worden ervaren. Iedereen heeft ook een kookmoment en kan daarbij kiezen wat ze willen eten.

De gezamenlijke kookmomenten blijven belangrijk voor zelfredzaamheid, samenwerking en gezelligheid.

Sfeer en veiligheid

Er is in 2025 bewust gewerkt aan rust en sfeer op de woongroepen. Door teamstabiliteit en duidelijke afspraken ervaren hulpboeren meer rust en structuur.

Tijdens gesprekken wordt expliciet gevraagd:

- ▶ Voel je je veilig?
- ▶ Voel je je gehoord?
- ▶ Wat zou beter kunnen?
- ▶ Deze vragen helpen ons om tijdig bij te sturen.
- ▶ Persoonlijke benadering

Met individuele zorgplannen en actieve betrokkenheid bij doelen blijft de zorg persoonlijk. Hulpboeren worden steeds meer betrokken bij hun eigen plan, onder andere door begrijpelijke versies met pictogrammen.

Begeleiders hebben in 2025 extra aandacht gehad voor communicatie en het omgaan met onrustige situaties. Interne scholing en reflectiemomenten ondersteunen dit.

Ontwikkeling in 2025

- ▶ meer structurele momenten waarop ervaringen worden opgehaald
- ▶ grotere betrokkenheid van hulpboeren bij besluitvorming
- ▶ betere communicatie tussen begeleiding en verwanten
- ▶ zichtbare verbeteringen in activiteitenaanbod
- ▶ versterking van stabiliteit binnen het team



Wij blijven streven naar verdere verhoging van tevredenheid. Niet alleen in cijfers, maar vooral in dagelijks ervaren kwaliteit van bestaan.

Door voortdurend te luisteren, te evalueren en bij te stellen zorgen wij ervoor dat hulpboeren zich gehoord, veilig en gewaardeerd voelen.

2.4 SAMENSPEL IN ZORG EN ONDERSTEUNING 2025

In 2025 is het samenspel tussen hulpboeren, verwanten, medewerkers, vrijwilligers en netwerkpartners verder versterkt.

Betrokkenheid van verwanten

Bij de zorg en ondersteuning wordt de kring van cliëntvertegenwoordigers zoveel mogelijk betrokken. Verwanten kennen de hulpboer vaak het beste en zijn daarom een belangrijke partner in het zorgproces.

In 2025 zijn evaluatiegesprekken zorgvuldig ingepland en uitgevoerd. Daarnaast waren er extra contactmomenten tijdens koffieochtenden, zomeractiviteiten en gezamenlijke bijeenkomsten. De lijnen zijn laagdrempelig gebleven: telefonisch, per mail of persoonlijk contact op locatie.

Afspraken die met en rondom de hulpboer worden gemaakt, worden vastgelegd op de individuele afsprakenlijst. Deze is voor iedere begeleider inzichtelijk. Hierdoor is de begeleiding eenduidig en transparant, ook bij wisselingen binnen het team.



We doen veel uitjes, en gaan ook met elkaar naar de kroeg op het dorp.

Vrijwilligers

Vrijwilligers blijven een belangrijke schakel rondom onze hulpboeren. In 2025 waren 9 vaste vrijwilligers actief binnen de stichting. Zij ondersteunen bij activiteiten, vrije tijd, vervoer en individuele begeleiding.

Vrijwilligers zorgen voor:

- ▶ extra aandacht en persoonlijke contacten
- ▶ uitbreiding van het sociale netwerk
- ▶ deelname aan activiteiten buiten de directe zorgsetting

Er wordt structureel contact onderhouden met vrijwilligers en zij zijn betrokken

In 2025 hebben we goed geluisterd naar wat hulpboeren, verwanten en begeleiders belangrijk vinden. We hebben gewerkt aan meer rust, duidelijke afspraken, leuke activiteiten en meer inspraak, zodat hulpboeren zich veilig, gehoord en betrokken voelen.

bij gezamenlijke momenten, zoals het zomerfeest ter gelegenheid van 20 jaar Zorgboerderij en 12,5 jaar wonen.

Sociaal netwerk

In 2025 is actief gewerkt aan het versterken van het sociale netwerk van hulpboeren. Vrijwilligers, sportclubs en externe organisaties dragen bij aan contacten buiten de woon- en werkomgeving. Meerdere hulpboeren sporten bij Only Friends of andere sportlocaties. Ook worden maatjes via Stichting Prisma ingezet voor individuele ondersteuning.

Het doel blijft: hulpboeren ondersteunen bij het opbouwen van contacten die passen bij hun wensen, mogelijkheden en levensfase.

Inclusie en participatie

Participatie in de samenleving is al jarenlang een belangrijk uitgangspunt. Inclusie gaat nog een stap verder: niet alleen meedoen, maar er echt bij horen.

In 2025 is dit zichtbaar in:

- ▶ deelname aan sportactiviteiten in de wijk
- ▶ contacten via vrijwilligers en maatjes
- ▶ gezamenlijke activiteiten tussen locaties
- ▶ de ontmoetingen in de Pak&Ga winkel

Samenspel in zorg en ondersteuning betekent voor Stichting Ons Verlangen: samen verantwoordelijkheid dragen, elkaar informeren, elkaar vertrouwen en samenbouwen aan kwaliteit van bestaan.



De Pak&Ga winkel – trots ontmoetingspunt van Ons Verlangen

De Pak&Ga winkel is in 2025 uitgegroeid tot een levendige ontmoetingsplek op de zorgboerderij. Wat begon als een verkooppunt voor onze eigen producten, is inmiddels een plek waar mensen uit de buurt graag binnenlopen voor kwaliteit, gezelligheid en contact. Steeds meer klanten weten de winkel te vinden. Zij komen voor onze biologische producten, maar blijven vaak even hangen voor een praatje. Juist dat persoonlijke contact maakt de winkel bijzonder.

Voor onze hulpboeren is de Pak&Ga winkel een waardevolle leeromgeving. Zij helpen met het aanvullen van producten, het ontvangen van klanten en het afrekenen. Ze leren communiceren, verantwoordelijkheid dragen en omgaan met verschillende situaties. Het maken van een praatje hoort daar vanzelfsprekend bij.

De winkel zorgt voor echte verbinding tussen de zorgboerderij en de samenleving. Hulpboeren staan midden in de gemeenschap en ervaren dat hun werk ertoe doet. Klanten zien niet alleen de producten, maar ook de inzet, trots en betrokkenheid van onze hulpboeren.

2.5 BORGING VAN VEILIGHEID IN ZORG EN ONDERSTEUNING - 2025

Ons Verlangen wil een veilige omgeving bieden aan alle hulpboeren en medewerkers. Veiligheid is een vast onderdeel van het dagelijks werken op de boerderij en binnen de woongroepen.

Maandelijks wordt veiligheid besproken in het werkoverleg. Daarbij gaat het zowel om de veiligheid van de hulpboeren als die van de begeleiders. Situaties worden besproken, ervaringen gedeeld en waar nodig worden afspraken aangescherpt.

Wanneer er een incident plaatsvindt, wordt er een meldingsformulier ingevuld. Deze meldingen worden intern besproken met het team en de directie. Indien nodig worden ook verwanten geïnformeerd. Door meldingen open te bespreken, proberen we herhaling te voorkomen en samen te leren van wat er gebeurt.

Alle medewerkers zijn op de hoogte van de geldende protocollen en het calamiteitenplan. Er zijn altijd voldoende opgeleide BHV'ers aanwezig. In 2025 hebben opnieuw brand- en ontruimingsoefeningen plaatsgevonden, zodat iedereen weet wat te doen in noodsituaties.

MIC en MIM

Binnen Ons Verlangen gaat er natuurlijk wel eens iets niet goed. Wanneer dat gebeurt, maken we een melding. Dit noemen we een MIC (melding incident cliënt) of een MIM (melding incident medewerker). Tijdens ieder werkoverleg worden de binnengekomen meldingen besproken. We kijken samen wat er is gebeurd, hoe het is opgelost en wat we ervan kunnen leren.

In 2025 zijn er 47 medicatie-incidenten gemeld. Het ging hierbij vooral om administratieve onvolledigheden, zoals het niet of te laat aftekenen van medicatie, terwijl de medicatie wel was toegediend. Er zijn geen incidenten geweest met blijvende schade.

In het eerste kwartaal lag het aantal meldingen hoger dan in de rest van het jaar. Dit hing samen met personele wisselingen en het opnieuw goed op elkaar afstemmen van werkwijzen. In de tweede helft van het jaar is een duidelijke daling zichtbaar.



Bij Ons Verlangen vinden we veiligheid heel belangrijk. We bespreken samen wat goed gaat en wat beter kan, zodat hulpboeren en medewerkers zich veilig voelen en we van situaties kunnen leren.

In 2025 is het medicatieproces verder verbeterd door te werken met een digitaal aftekensysteem. Daarnaast is tijdens werkoverleggen en scholingsmomenten extra aandacht besteed aan medicatieveiligheid. Bekwaamheid rondom medicatie wordt periodiek getoetst.

Naast medicatie-incidenten zijn er meldingen geweest van verbale en incidenteel fysieke agressie. Deze incidenten deden zich vooral voor in periodes van spanning of overprikkeling. Ook hier zien we dat het aantal meldingen in de tweede helft van 2025 is afgenomen. De stabiliteit in het team en de duidelijke dagstructuur hebben hieraan bijgedragen.

Incidenten worden nabesproken met betrokken medewerkers en waar nodig worden signaleringsplannen aangepast. Voor 2026 staat opnieuw een agressietraining op de planning, zodat medewerkers blijven leren hoe zij spanningen kunnen signaleren en de-escaleren.

Er zijn in 2025 enkele meldingen geweest van valincidenten. Deze zijn individueel bekeken en waar nodig zijn afspraken aangepast in het zorgplan om herhaling te voorkomen.

Er zijn geen meldingen geweest van ongewenste intimiteiten of strafbare handelingen. Ook zijn er geen formele klachten ingediend.



Wet Zorg en Dwang

Ons Verlangen werkt volgens de Wet Zorg en Dwang. Wij verlenen geen onvrijwillige zorg en willen dat ook niet. Onze zorg is gebaseerd op instemming, overleg en samenwerking. Dit kan individueel of via collectieve afspraken binnen de huisregels.

In 2025 is dit onderwerp meerdere keren besproken tijdens werkoverleggen. Daarbij staat steeds de vraag centraal: hoe kunnen we de hulpboer goed begrijpen en ondersteunen zonder in te grijpen op een manier die niet vrijwillig is? Welke alternatieven kunnen we bieden?

Door met elkaar in gesprek te blijven, blijven medewerkers alert en kritisch op hun eigen handelen. Veiligheid en persoonsgerichte zorg gaan bij Ons Verlangen hand in hand. Het doel blijft om ook in 2026 de werkprocessen te blijven verbeteren en waar nodig bij te sturen, zodat hulpboeren zich veilig voelen en medewerkers professioneel kunnen werken.

In 2025 kregen we bezoek van de inspectie en was er een audit op de zorgboerderij. We kregen complimenten over de warme sfeer, de begeleiding en de manier waarop we met hulpboeren omgaan. Ook kregen we tips om nog beter te rapporteren en te blijven leren en verbeteren.

2.6 INSPECTIES EN AUDITS

Inspectiebezoek 2025

Op 11 maart 2025 heeft de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd een bezoek gebracht aan Ons Verlangen. Hoewel een inspectiebezoek altijd een spannend moment is, zien wij het vooral als een kans om mee te kijken naar onze eigen kwaliteit en om te blijven leren.

De inspectie heeft gesproken met hulpboeren, medewerkers en directie en dossiers ingezien. In het rapport komt naar voren dat zorgverleners betrokken zijn, de hulpboeren goed kennen en aansluiten bij hun persoonlijke situatie. Ook wordt gezien dat er gewerkt wordt met zorgplannen met doelen die regelmatig worden geëvalueerd. Dat bevestigt voor ons dat de basis van onze zorg stevig is en dat de relatie tussen hulpboer en begeleider centraal staat.

Tegelijkertijd hebben wij waardevolle leerpunten meegekregen. De inspectie heeft aangegeven dat wij onze professionele afwegingen rondom risico's en keuzes in de begeleiding nog duidelijker kunnen vastleggen in de dossiers. In de praktijk weten medewerkers goed uit te leggen waarom bepaalde keuzes worden gemaakt, maar dit mag in de verslaglegging nog beter zichtbaar worden. Ook is er aandacht gevraagd voor het zorgvuldig vastleggen van instemming en het expliciet beschrijven van alternatieven wanneer er sprake is van mogelijke beperking of spanning.

Wij herkennen deze aandachtspunten en hebben ze direct vertaald naar verbeteracties. We zijn gestart met het verder structureren van cliëntdossiers, het explicieter koppelen van risico-inventarisaties aan doelen en aandachtspunten in het zorgplan en het versterken van verslaglegging tijdens evaluaties. In team-overleggen besteden we extra aandacht aan het onder woorden brengen van onze professionele afwegingen.

Wij ervaren het inspectiebezoek als een positieve en constructieve spiegel. Het bevestigt wat goed gaat en helpt ons om nog bewuster te werken.

Ons Verlangen wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent dat we openstaan voor feedback, blijven reflecteren en bereid zijn om te verbeteren waar dat nodig is. Zo blijven we samen werken aan veilige, warme en professionele zorg voor onze hulpboeren.

'Wij hebben een taart gewonnen! Maar iedereen mag mee eten!'



Audit 2025 – Landbouw en Zorg

In december 2025 heeft op onze locaties een externe audit plaatsgevonden in het kader van het kwaliteitssysteem voor zorgboerderijen. Een audit is voor ons geen moment van controle, maar een kans om samen te laten zien waar wij voor staan en om met een frisse blik naar onze organisatie te kijken.

Tijdens de audit is uitgebreid gesproken met medewerkers, dossiers zijn ingezien en de woon- en werkomgeving is beoordeeld. Wat daarbij vooral zichtbaar werd, is dat Ons Verlangen een warme, verzorgde en professionele organisatie is waar hulpboeren zich thuis voelen. De auditor benoemde de balans tussen groei in professionaliteit en het behoud van onze kleinschalige, persoonlijke sfeer. Dat is precies waar wij trots op zijn.

Er werd gezien dat het zorgaanbod goed aansluit bij onze doelgroep, dat functies en verantwoordelijkheden duidelijk zijn en dat medewerkers betrokken en deskundig werken. De verdere digitalisering van dossiervorming en medicatieveiligheid werd gewaardeerd als een belangrijke stap in het versterken van kwaliteit en overzicht. Ook de actieve rol van de cliëntenraad en de manier waarop inspraak wordt meegenomen in beleid en praktijk werden positief benoemd.

Zoals bij iedere professionele toetsing kwamen er ook leerpunten naar voren. Deze zien wij als kansen om nog sterker te worden. Een belangrijk aandachtspunt is het nog doelgericht rapporteren op leerdoelen, zodat de ontwikkeling van hulpboeren nog beter zichtbaar wordt in de dagelijkse verslaglegging. Dit sluit aan bij onze eigen ambitie om leren en ontwikkeling verder te verdiepen.



Onze medewerkers gaan steeds weer naar school om nieuwe dingen te leren om jullie nog beter te begrijpen en te begeleiden.

Daarnaast is gevraagd om bij bepaalde veiligheidsmaatregelen steeds opnieuw bewust te blijven afwegen of deze nog passend en noodzakelijk zijn. Wij vinden het belangrijk dat veiligheid altijd in verhouding staat tot zelfstandigheid en vrijheid. Inmiddels zijn maatregelen geëvalueerd en waar mogelijk aangepast.

De audit bevestigt voor ons dat de basis van onze zorg stevig is. Tegelijkertijd stimuleert het ons om door te blijven ontwikkelen. Wij willen groeien in professionaliteit, zonder onze menselijke maat te verliezen. De audit van 2025 laat zien dat wij op de goede weg zijn en motiveert ons om deze lijn voort te zetten.

2.7 PROFESSIONELE EN VAKBEKWAME MEDEWERKERS

Goede zorg begint bij deskundige, betrokken en reflecterende medewerkers. In 2025 heeft Stichting Ons Verlangen verder geïnvesteerd in de professionaliteit van het team. Het doel is om niet alleen kwalitatief goede zorg te leveren, maar ook om als organisatie lerend en ontwikkelend te blijven.

Binnen Stichting Ons Verlangen werken medewerkers met verschillende opleidingsachtergronden en ervaringsniveaus. Nieuwe medewerkers worden zorgvuldig ingewerkt volgens een vast inwerkschema. Zij maken kennis met de werkwijze, protocollen en doelgroep en worden begeleid door ervaren collega's. Daarbij is niet alleen aandacht voor methodisch werken, maar ook voor de cultuur en visie van de organisatie.

Scholing en deskundigheidsbevordering

In 2025 is structureel aandacht besteed aan scholing en deskundigheidsbevordering. Medicatieveiligheid heeft een vaste plek binnen het scholingsbeleid. Met de invoering van het digitale medicatiesysteem is het proces overzichtelijker geworden en worden medewerkers periodiek getoetst op bekwaamheid.

Daarnaast is het omgaan met spanningsopbouw en agressie een belangrijk thema geweest. Incidenten worden niet alleen gemeld, maar ook inhoudelijk besproken. Medewerkers reflecteren samen op situaties en leren signalen eerder herkennen en hierop te handelen. Voor 2026 staat verdere verdieping op dit onderwerp gepland. Ook BHV-vaardigheden en ontruimingsoefeningen zijn in 2025 opnieuw geoefend, zodat medewerkers adequaat kunnen handelen in noodsituaties.



'Ik heb mijn hele appartement gedweild'

Methodisch werken en zorgplannen

In 2025 is gewerkt aan verdere versterking van methodisch werken. Zorgplannen worden zorgvuldig opgesteld en minimaal twee keer per jaar geëvalueerd. Voor hulpboeren met een hogere zorgwaarde is de orthopedagoog betrokken bij het opstellen en evalueren van de doelen.

Diagnostische inzichten, zoals SEO-onderzoeken, worden gebruikt om beter aan te sluiten bij het sociaal-emotionele ontwikkelingsniveau van de hulpboer. Hierdoor sluit de ondersteuning beter aan bij de individuele behoefte.

Reflectie en kwaliteit

Kwaliteit is een doorlopend proces. In 2025 zijn inspecties en interne audits besproken en opgevolgd. Bevindingen worden niet alleen vastgelegd, maar vertaald naar concrete acties. Het kwaliteitskompas vormt hierbij een leidraad.

Tijdens werkoverleggen wordt structureel gereflecteerd op incidenten, samenwerking, veiligheid en begeleidingstijl. Deze vaste overlegmomenten zorgen voor eenduidigheid in handelen en vergroten het professioneel bewustzijn binnen het team. De voortgang op kwaliteitsdoelen wordt jaarlijks vastgelegd in het kwaliteitsbeeld en besproken met cliëntenraad en Raad van Toezicht. Incidentanalyses, cliëntervaringen, teamreflecties en audits vormen samen de basis voor verbeteracties.

Onze begeleiders blijven leren zodat zij goede en veilige zorg kunnen geven. We bespreken samen wat goed gaat en wat beter kan, zodat hulpboeren zich veilig, gehoord en prettig voelen bij Ons Verlangen.

Door trends structureel te analyseren en verbeterpunten vast te leggen in de jaarplanning, werken wij planmatig aan verdere ontwikkeling. Hiermee sluiten wij aan bij de landelijke ontwikkelagenda en blijven wij bouwen aan een toekomstbestendige organisatie waarin kwaliteit zichtbaar en toetsbaar is.

Leiderschap en organisatie

Leidinggevendenden zijn actief betrokken bij kwaliteitsbeleid, selectieprocedures en teamontwikkeling. Dit zorgt voor duidelijke aansturing en korte lijnen binnen de organisatie. Ook onderwerpen als begroting, jaarrekening, kwaliteit en veiligheid zijn besproken in overleg met de cliëntenraad en de Raad van Toezicht. Hierdoor is er gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de koers van de organisatie.

Samenwerking binnen het team

Goede samenwerking is essentieel voor een stabiele en veilige omgeving. In 2025 is de afstemming tussen wonen en dagbesteding verder verbeterd. Duidelijke overdrachten, korte lijnen en open communicatie dragen bij aan rust en voorspelbaarheid voor hulpboeren. Medewerkers worden gestimuleerd om elkaar feedback te geven en vragen te stellen. Reflectie wordt gezien als een manier om samen te leren en te groeien.

Vooruitblik

Ook in 2026 blijft deskundigheidsbevordering een speerpunt. Scholing, intervisie en teamontwikkeling worden verder uitgebouwd. Professioneel werken betekent bij Ons Verlangen: verantwoordelijkheid nemen, blijven leren, open communiceren en samenbouwen aan een veilige en ontwikkelingsgerichte omgeving voor iedere hulpboer.



2.8 MEDEZEGGENSCHAP EN TOEZICHT

Binnen Stichting Ons Verlangen hechten wij veel waarde aan medezeggenschap en goed toezicht. De cliëntenraad en de Raad van Toezicht spelen hierin ieder een eigen, maar samenhangende rol.

De cliëntenraad en de Raad van Toezicht denken mee over de zorg en de organisatie van Ons Verlangen. Samen kijken zij hoe het beter kan voor hulpboeren, zodat iedereen mee kan praten en zich gehoord voelt.

Cliëntenraad

De cliëntenraad bestaat in 2025 uit hulpboeren, verwanten en een bewonersondersteuner. De raad vertegenwoordigt de belangen van de hulpboeren en denkt actief mee over beleid en praktijk.

Het jaar kende uitdagingen door personele wisselingen, ziekte en het wegvallen van een betrokken ouder. In de loop van het jaar zijn openstaande plekken weer ingevuld en is de raad op sterkte gekomen.

De cliëntenraad heeft zich in 2025 met name ingezet voor:

- ▶ het verbeteren en structureren van activiteiten
- ▶ het versterken van betrokkenheid van hulpboeren
- ▶ het meedenken over beleid en kwaliteit

Onderwerpen die aan bod kwamen zijn onder andere kwaliteit van zorg, veiligheid, scholing van medewerkers, zorgplanprocedures en organisatieontwikkeling.

De samenwerking met de directie is constructief en betrokken. Signalen vanuit de cliëntenraad worden serieus genomen en waar mogelijk vertaald naar concrete verbeteringen.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van de stichting en de uitvoering daarvan. Daarbij is aandacht voor kwaliteit van zorg, veiligheid, continuïteit en financiële gezondheid.



'Ik maak altijd tekeningen voor iedere verjaardag van alle Onsverlangers'

In 2025 is de Raad van Toezicht actief betrokken geweest bij de ontwikkeling van de organisatie. Er is regelmatig overleg geweest met de directie en er is contact met de cliëntenraad.

De Raad van Toezicht ziet toe op een zorgvuldige en toekomstbestendige koers van de stichting en ondersteunt waar nodig met advies en reflectie.

Samenwerking en ontwikkeling

De cliëntenraad en de Raad van Toezicht hebben in 2025 op meerdere momenten contact gehad. Deze samenwerking draagt bij aan transparantie, betrokkenheid en een bredere blik op kwaliteit en organisatieontwikkeling.

Medezeggenschap en toezicht versterken elkaar: signalen uit de praktijk worden meegenomen in toezicht, en beleidskeuzes worden getoetst aan wat dit betekent voor hulpboeren.

Ontwikkeling in 2025:

- ▶ meer structurele en gezamenlijke activiteiten
- ▶ grotere betrokkenheid van hulpboeren bij besluitvorming
- ▶ betere afstemming tussen bewonersoverleg en cliëntenraad
- ▶ versterking van inspraak via ideeënbus en vaste overlegmomenten
- ▶ stabilisatie van medezeggenschap ondanks moeilijke omstandigheden

3. VISITATIE 2026

In 2026 heeft Stichting Ons Verlangen een externe visitatie laten uitvoeren gericht op talentgericht werken en ontwikkeling van hulpboeren en medewerkers. De visitatie gaf een positief beeld van de betrokkenheid binnen de organisatie, de verbinding tussen wonen en werken en de ontwikkelingsgerichte visie van Ons Verlangen.

Daarnaast zijn aandachtspunten benoemd rondom het verder concretiseren van leerdoelen, het zichtbaar maken van ontwikkeling in de dagelijkse praktijk en het methodisch vastleggen van voortgang. Deze punten sluiten aan bij de koers die Stichting Ons Verlangen voor de komende jaren heeft ingezet.

De opbrengsten van de visitatie worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van kwaliteit, deskundigheid en talentgericht werken binnen de organisatie.

Het volledige visitatieverslag is opgenomen als bijlage.



4. TOEKOMSTTRAJECTEN - 2026 EN VERDER

Samen werken aan een stabiele en toekomstbestendige organisatie

In 2025 hebben wij belangrijke stappen gezet in het versterken van kwaliteit, veiligheid en samenwerking binnen Stichting Ons Verlangen. De komende periode bouwen wij hierop voort. Ons uitgangspunt blijft dat hulpboeren zich veilig voelen, zich kunnen ontwikkelen en zoveel mogelijk eigen regie ervaren.

Doorontwikkeling van leren en ontwikkeling van hulpboeren

In 2026 gaan wij het thema leren en ontwikkelen nog verder verdiepen. Ontwikkeling is altijd een kernwaarde geweest binnen Ons Verlangen, maar we willen dit nog zichtbaarder en doelgerichter maken in het dagelijks handelen.

Dit betekent dat we:

- ▶ leerdoelen concreter en meetbaarder formuleren
- ▶ de koppeling tussen werkgebieden en persoonlijke doelen verder versterken
- ▶ vaker tussentijds stilstaan bij voortgang, niet alleen tijdens halfjaarlijkse evaluaties
- ▶ begeleiders trainen in het herkennen van ontwikkelkansen in dagelijkse situaties
- ▶ succesmomenten explicieter benoemen en vieren

We willen dat leren niet alleen iets is dat in een zorgplan staat, maar iets dat dagelijks zichtbaar en voelbaar is. Iedere activiteit op de boerderij – van werken in de winkel tot koken of verzorgen van dieren – biedt kansen om vaardigheden te ontwikkelen.

Daarnaast gaan we kijken hoe we verschillende niveaus van leren beter kunnen onderscheiden. Sommige hulpboeren werken aan zelfstandigheid en praktische vaardigheden, anderen aan sociale vaardigheden of emotionele groei. Door hier bewuster op te sturen, sluiten we beter aan bij individuele mogelijkheden.

Ook onderzoeken we hoe we leerresultaten beter kunnen vastleggen en terugkoppelen, zodat hulpboeren zelf kunnen zien wat zij geleerd hebben. Dit vergroot motivatie en zelfvertrouwen.

'Op zaterdag
ga ik ook vaak
helpen op de
boerderij.'





Talentgericht werken

Aanvullend willen wij vanaf 2026 nadrukkelijk inzetten op het herkennen, ontwikkelen en stimuleren van ieders talenten. Wij geloven dat zowel medewerkers als hulpboeren beschikken over unieke kwaliteiten die, wanneer zij de ruimte krijgen, bijdragen aan persoonlijke groei én aan de kwaliteit van onze zorg en begeleiding.

We besteden daarom aandacht aan het in kaart brengen van talenten en interesses, onder andere door gesprekken, observaties en het creëren van een open en veilige omgeving waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt. Vervolgens willen we deze talenten doelgericht inzetten en verder ontwikkelen, bijvoorbeeld door het aanbieden van passende taken, leer activiteiten en verantwoordelijkheden.

Door talentgericht te werken, stimuleren we werkplezier, betrokkenheid en eigenaarschap bij zowel medewerkers als hulpboeren. Tegelijkertijd draagt dit bij aan een sterke en toekomstbestendige organisatie waarin ieders bijdrage wordt gezien en benut.

De visitatie die we organiseren in het begin van 2026 gaat over dit specifieke onderwerp. Een bekende medewerker van Stichting Landzijde komt kijken hoe we dit gaan organiseren en kan zijn feedback hierop geven.

Eigen regie en ontwikkeling

We blijven investeren in begrijpelijke zorgplannen, vaste evaluatiemomenten en duidelijke doelstellingen per hulpboer. De inzet van pictogrammen en begrijpelijke taal wordt verder uitgebreid, zodat hulpboeren hun eigen doelen beter begrijpen. Structuur en jaarplanning Een duidelijke jaarplanning blijft belangrijk voor rust en overzicht. Evaluaties, medische checks, ouderavonden en activiteiten worden ruim op tijd gepland. Ook de analyse van incidentmeldingen blijft een vast onderdeel van de kwaliteitscyclus.

Personeel en professionalisering

Deskundigheid en reflectie blijven speerpunten. Scholing rondom medicatieveiligheid, omgaan met spanningsopbouw en methodisch werken krijgt een vaste plek. Intervisie en teamreflectie worden verder uitgebouwd, zodat medewerkers elkaar blijven versterken.

Verwanten en vrijwilligers

De samenwerking met verwanten blijft een belangrijke pijler. Ouder- en verwantenavonden worden structureel ingepland. Vrijwilligers blijven een waardevolle aanvulling op het sociale netwerk van hulpboeren. Waardering, duidelijke communicatie en betrokkenheid blijven hierbij centraal staan.



Activiteiten en verbinding

Gezamenlijke activiteiten blijven bijdragen aan gezondheid, plezier en verbinding. De vaste vrijdagavondactiviteit, de avondwandelvierdaagse en gezamenlijke vieringen worden voortgezet en waar mogelijk uitgebreid.

De Pak & Ga winkel blijft zich ontwikkelen als ontmoetingsplek en leeromgeving, waar hulpboeren sociale vaardigheden oefenen en zichtbaar onderdeel zijn van de gemeenschap.

Onderhoud en leefomgeving

Een veilige en verzorgde woonomgeving blijft een voorwaarde voor ontwikkeling. Planmatig onderhoud en aandacht voor veiligheid blijven structureel onderdeel van het beleid.



Samen vooruit

De komende jaren verdiepen wij ons verder in het zichtbaar maken van ontwikkeling. Niet alleen in plannen en rapportages, maar vooral in het dagelijks leven van de hulpboeren.

Ons doel blijft een organisatie waar leren, werken en wonen met elkaar verbonden zijn. Een plek waar hulpboeren groeien in zelfstandigheid, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden. En waar medewerkers en verwanten samen werken aan een betekenisvolle toekomst.

5. NAWOORD

Het jaar 2025 stond bij Ons Verlangen in het teken van stabiliteit, verdieping en verbinding. Na een periode van verandering is er rust ontstaan in de organisatie. Die rust heeft ruimte gegeven om kwaliteit verder te verstevigen en bewuster te werken aan ontwikkeling van onze hulpboeren.

We hebben het zorgproces verder aangescherpt, medicatieveiligheid verbeterd door digitalisering en incidenten structureel geanalyseerd. Door deze open manier van werken zien we dat meldingen afnemen en dat medewerkers steeds bewuster omgaan met veiligheid en preventie. Dat geeft vertrouwen.

Ook het thema leren en ontwikkelen heeft in 2025 meer nadruk gekregen. Leerdoelen zijn concreter gemaakt en beter verbonden aan het dagelijkse werk op de boerderij. Hulpboeren worden steeds actiever betrokken bij hun eigen zorgplan. We zien dat dit bijdraagt aan groei in zelfstandigheid, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden.

Een bijzonder moment dit jaar was het vieren van 20 jaar Zorgboerderij en 12,5 jaar wonen. Het zomerfeest bracht hulpboeren, medewerkers, vrijwilligers en verwanten samen. Het liet zien hoe sterk de gemeenschap rondom Ons Verlangen is. Die verbondenheid is voelbaar in het dagelijks leven op de boerderij.

De Pak & Ga winkel is verder uitgegroeid tot een ontmoetingsplek voor de buurt. Hulpboeren maken daar een praatje met klanten en ervaren dat zij midden in de samenleving staan. Dat is precies waar wij voor staan: werken, leren en ontmoeten in verbinding met de omgeving.

De cliëntenraad heeft zich dit jaar, ondanks uitdagingen, actief ingezet voor het verbeteren van activiteiten en medezeggenschap. Samen met directie en medewerkers is gewerkt aan structurele gezamenlijke momenten en betere afstemming. Die samenwerking waarderen wij zeer.

Wij zijn dankbaar voor de inzet van onze medewerkers. Hun betrokkenheid, professionaliteit en bereidheid om te blijven leren maken het verschil. Ook onze vrijwilligers en verwanten verdienen grote waardering. Zonder hun steun en betrokkenheid zou Ons Verlangen niet zijn wat het is.

We kijken met vertrouwen vooruit. De basis staat stevig. Met een duidelijk kwaliteitskompas, een betrokken team en een hechte gemeenschap blijven we bouwen aan een plek waar hulpboeren zich veilig voelen, zich kunnen ontwikkelen en met trots hun bijdrage leveren.

Met dank aan iedereen die zich in 2025 heeft ingezet voor Ons Verlangen kijken wij met tevredenheid terug op dit jaar en vol vertrouwen vooruit naar wat komt.

In 2026 willen we hulpboeren nog meer helpen om te leren, groeien en zelfstandig te worden. We blijven werken aan goede zorg, leuke activiteiten, een veilige plek om te wonen en samenwerken met familie, vrijwilligers en medewerkers.



BIJLAGE

VERSLAG VISITATIE IN HET KADER VAN HET KWALITEITSKOMPAS 2025

Stichting Ons Verlangen – 8 mei 2026

De gesprekken vinden plaats in het kader van het Kwaliteitskompas bij Stichting Ons Verlangen. Afwisselend bij de gesprekken aanwezig zijn de bestuurders, medewerkers, bewoners, een externe bezoeker, Jeroen Klaassen (zorgcoördinator Stichting Landzijde) en Bea Smit. Het doel van deze visitatie is gezamenlijk te reflecteren op het benutten van talenten binnen de organisatie, zowel van hulpboeren als van medewerkers van de stichting.

De bijeenkomst start met een welkom en een toelichting op het doel van de visitatie: met een open blik reflecteren op het werk en het jaarthema, namelijk het erkennen, stimuleren en benutten van talenten van medewerkers en hulpboeren. Er wordt benadrukt dat iedereen talenten heeft en dat de kwaliteit van zorg en begeleiding versterkt wordt wanneer deze talenten worden gezien en benut. De visitatie heeft een lerend en spiegelend karakter. Het doel is niet om te beoordelen, maar om samen te onderzoeken wat goed gaat en waar nog ontwikkelkansen liggen.

Tijdens de bijeenkomst worden gesprekken gevoerd met medewerkers en hulpboeren en wordt kort meegekeken op de werkvloer. Aan het einde van de dag vindt een spiegelgesprek plaats met Jeroen en de bestuurders, Suzanne en Jeroen Kat waarin observaties, sterke punten en ontwikkelkansen worden teruggekoppeld.

Stichting Ons Verlangen is een zorgboerderij waar mensen met een verstandelijke beperking wonen en werken om mee te doen, zich te ontwikkelen en van betekenis te zijn. Binnen de organisatie wordt gewerkt met dieren, groenonderhoud en dagelijkse werkzaamheden op de boerderij. Persoonlijke aandacht, samen leren en ontwikkelen en het werken vanuit talenten en eigen kracht vormen hierin belangrijke uitgangspunten. Dit jaar ligt er extra nadruk op het bewust en doelgericht herkennen en benutten van talenten.

GESPREKKEN MET BEWONERS EN MEDEWERKERS

De eerste gesprekken worden gevoerd met een aantal bewoners die momenteel extra taken uitvoeren waarbij hun specifieke talenten worden benut.

Tijdens een gesprek in de kantine vertellen Naomi en Bea aan Jeroen over een mooi initiatief rondom inclusie en contactmomenten op de boerderij.

Naomi is bezig met het ontwikkelen van een communicatiemapje voor een collega die auditief beperkt is. Deze collega ervaart tijdens koffiemomenten soms gevoelens van eenzaamheid, omdat gesprekken niet altijd gemakkelijk te volgen of te voeren zijn.



Naomi, die zelf redelijk goed gebarentaal beheerst, wil hier graag iets aan doen. Zij werkt daarom aan een boekje met pictogrammen waarmee haar collega op een eenvoudige manier contact kan maken met anderen. In het boekje komen onder andere vragen te staan als: "Hoe was je weekend?", "Heb je iets leuks gedaan?" en "Wat heb je gisteren gegeten?". Door naar pictogrammen te wijzen kan de collega gemakkelijker een gesprek aangaan met anderen in de kantine.

Daarnaast wordt er een QR-code toegevoegd die verwijst naar korte filmpjes waarin de bijbehorende gebaren worden uitgelegd. Op deze manier kunnen ook andere medewerkers en hulpboeren kennismaken met eenvoudige gebaren en wordt de drempel om contact te maken lager.

Naomi vertelt enthousiast over het idee en laat zien hoeveel betrokkenheid en creativiteit er aanwezig is binnen het team. Tegelijkertijd benoemt Bea dat dit soort mooie initiatieven in de praktijk soms lastig verder ontwikkeld kunnen worden door tijdgebrek en beperkte ondersteuning. Naomi heeft voor het uitwerken van haar ideeën begeleiding en ruimte nodig. Hiermee wordt zichtbaar dat er veel talent en betrokkenheid aanwezig is binnen de organisatie, maar ook dat goede ideeën aandacht en ondersteuning vragen om daadwerkelijk duurzaam ingezet te kunnen worden.

Tijdens het gesprek met Anke wordt eveneens duidelijk hoe belangrijk het is om aan te sluiten bij iemands talenten en interesses. Anke gaf aan dat zij niet altijd tevreden was met haar werkzaamheden in de kantine. Samen is daarom gezocht naar een taak die beter bij haar past en waar zij meer voldoening uit kan halen.



Anke maakt voor verjaardagen persoonlijke kaarten en tekeningen voor medewerkers en hulpboeren namens de boerderij.

Dit doet zij met veel enthousiasme en plezier.

Al snel bleek dat Anke altijd precies weet wanneer iemand jarig is. Vanuit deze kwaliteit is een nieuwe taak ontstaan: Anke maakt nu voor verjaardagen persoonlijke kaarten en tekeningen voor medewerkers en hulpboeren namens de boerderij. Dit doet zij met veel enthousiasme en plezier.

Anke vertelt dat zij deze taak als heel waardevol ervaart. Naast haar reguliere werkzaamheden, die zij inmiddels sneller afrondt, besteedt zij veel tijd en aandacht aan het maken van de kaarten. Vooral de positieve reacties die zij ontvangt, geven haar veel motivatie en plezier. Het lijkt haar zelfvertrouwen en betrokkenheid zichtbaar te versterken.

Deze situatie laat mooi zien hoe het herkennen en benutten van persoonlijke talenten kan bijdragen aan werkplezier, eigenwaarde en betrokkenheid binnen de organisatie.

CLIËNTENRAAD

Jeroen en Bea gaan vervolgens in gesprek met Meindert (cliëntondersteuner en vrijwilliger bij Stichting Ons Verlangen) en Simon (cliëntenraadslid). Simon woont op één van de locaties van de stichting.

Besproken onderwerpen

- ▶ Werkzaamheden in de kantine en taken van cliënten
- ▶ Samenstelling en werkwijze van de cliëntenraad
- ▶ Activiteiten en gezamenlijke vakanties
- ▶ Bewonersoverleg en verbeterpunten
- ▶ Hobby's en persoonlijke ontwikkeling van cliënten

Tijdens het gesprek wordt benoemd dat dagbesteding belangrijk is voor hulpboeren en bewoners. Simon vertelt enthousiast over zijn werkzaamheden in de kantine, zoals tafels dekken, melk halen, koffie zetten en gastheer zijn. Er wordt waardering uitgesproken voor de inzet van hulpboeren binnen de organisatie.

Ook de cliëntenraad komt uitgebreid aan bod. De samenstelling van de raad wordt besproken, evenals de manier van werken, het bespreken van agendapunten en het ophalen van signalen vanuit andere locaties. Er is aandacht voor het vernieuwen van leden binnen de raad.

Er wordt gezocht naar een nieuw lid voor de cliëntenraad vanwege het verlopen van een termijn.



Daarnaast worden gezamenlijke vakanties en activiteiten besproken. Op initiatief van de cliëntenraad zijn gezamenlijke vakanties opnieuw ingevoerd, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen een rustig aan vakantie en een actieve vakantie. Hiermee wordt rekening gehouden met individuele behoeften van bewoners. Ook bij activiteiten zoals de wandelvierdaagse wordt gekeken naar alternatieven wanneer deelname niet passend blijkt.

Binnen het bewonersoverleg wordt aandacht besteed aan praktische zaken zoals communicatie, waspoeder, deuren en busvervoer. Er wordt aangegeven dat blijvende aandacht nodig is voor verbetering van communicatie en verslaglegging.

Tot slot wordt gesproken over hobby's en persoonlijke ontwikkeling van cliënten, zoals schilderen, piano spelen, exposeren en vakanties. Er is veel waardering voor de inzet en talenten van cliënten. In het bijzonder wordt waardering uitgesproken voor de inzet van Simon en andere cliëntenraadsliden.

GESPREK MET JOLANDA, MEEWERKEND TEAMLEIDER

Tussen het gesprek met de cliëntenraad en het gesprek met de bestuurders vindt een gesprek plaats met Jolanda, meewerkend teamleider binnen Stichting Ons Verlangen. Jolanda vertelt over haar locatie en de verschillende talenten die zij ziet onder de bewoners.

Zij geeft aan dat zij zichzelf vooral ziet als begeleider en minder als verzorger. Voor Jolanda is het belangrijk dat bewoners zoveel mogelijk worden gestimuleerd om zelfstandig dingen te ondernemen en niet voortdurend "op sleeptouw" worden genomen. Volgens haar ontstaat groei juist wanneer bewoners ruimte krijgen om zelf verantwoordelijkheid te nemen en hun eigen mogelijkheden te ontdekken.

Vanuit deze visie zijn er op de locatie verschillende taken ontstaan die aansluiten bij de talenten en interesses van bewoners. Jolanda noemt hiervan meerdere voorbeelden.

Zo leest Diana iedere week een avond voor aan een medebewoner die vroeg naar bed gaat. Dit moment wordt door beiden als erg waardevol ervaren. Erik vervult een belangrijke rol als barman tijdens de vrijdagavondactiviteiten waarbij ook bewoners van andere locaties kunnen aansluiten. Samen met anderen zorgt hij ervoor dat drinken klaarstaat en dat alle benodigdheden voor de activiteiten aanwezig zijn, zoals spelletjes, een beamer of het karaokeapparaat.



Gerard onderhoudt in zijn vrije tijd de tuin. Dit doet hij met veel inzet en plezier.

Daarnaast onderhoudt Gerard in zijn vrije tijd de tuin. Dit doet hij met veel inzet en plezier.

Jolanda benadrukt dat dit slechts enkele voorbeelden zijn van talenten die binnen de locatie zichtbaar worden gemaakt en benut. Volgens haar is duidelijk merkbaar dat bewoners groeien in zelfvertrouwen, betrokkenheid en zelfstandigheid wanneer zij de kans krijgen om hun talenten verder te ontwikkelen en verantwoordelijkheid te dragen binnen de groep.

Het gesprek maakt zichtbaar dat er binnen de organisatie veel aandacht is voor het kijken naar mogelijkheden en eigen kracht, waarbij talentontwikkeling niet alleen wordt gezien als activiteit, maar als belangrijk onderdeel van welzijn en persoonlijke groei.

GESPREK MET BESTUURDERS

Als laatste voert Jeroen een gesprek met de bestuurders van Stichting Ons Verlangen, Suzanne en Jeroen Kat.

Besproken onderwerpen

- ▶ Talentontwikkeling en talentenkaarten
- ▶ Activiteiten en verantwoordelijkheden van bewoners
- ▶ Samenwerking tussen oudbouw en nieuwbouw
- ▶ Teamopbouw en ervaringen met teamleiders
- ▶ Evaluatie- en doelstellingsprocedures
- ▶ Wachtlijsten en plaatsing van nieuwe bewoners
- ▶ Omgaan met ouders en mentorschap
- ▶ Administratieve lasten en rapportage
- ▶ Teamcoaching en individuele ontwikkeling
- ▶ Uitstroom van medewerkers
- ▶ Cultuurverschillen en dagbesteding

Tijdens het gesprek wordt uitgebreid stilgestaan bij talentontwikkeling. Er wordt gewerkt aan talentenkaarten voor bewoners en medewerkers. Voorbeelden worden genoemd van bewoners die taken uitvoeren die goed aansluiten bij hun talenten, zoals voorlezen, koken, bardienst draaien en plantverzorging. Medewerkers worden eveneens gestimuleerd om hun talenten te benutten en verantwoordelijkheid te nemen voor taken binnen de organisatie.

Er wordt gesproken over de samenwerking tussen de verschillende woonlocaties. Hoewel er verschillen zijn in zorgzwaarte, wordt aangegeven dat er veel gezamenlijk wordt gedaan, bijvoorbeeld tijdens eetmomenten en activiteiten.

Ook de ontwikkeling van het team komt aan bod. Er is een periode geweest waarin het team onvoldoende functioneerde, waarna veel geïnvesteerd is in coaching, vertrouwen en teamontwikkeling. Nieuwe medewerkers worden begeleid en er is aandacht voor intrinsieke motivatie en persoonlijke ontwikkeling.



Onze medewerkers gaan steeds weer naar school om nieuwe dingen te leren om jullie nog beter te begrijpen en te begeleiden.

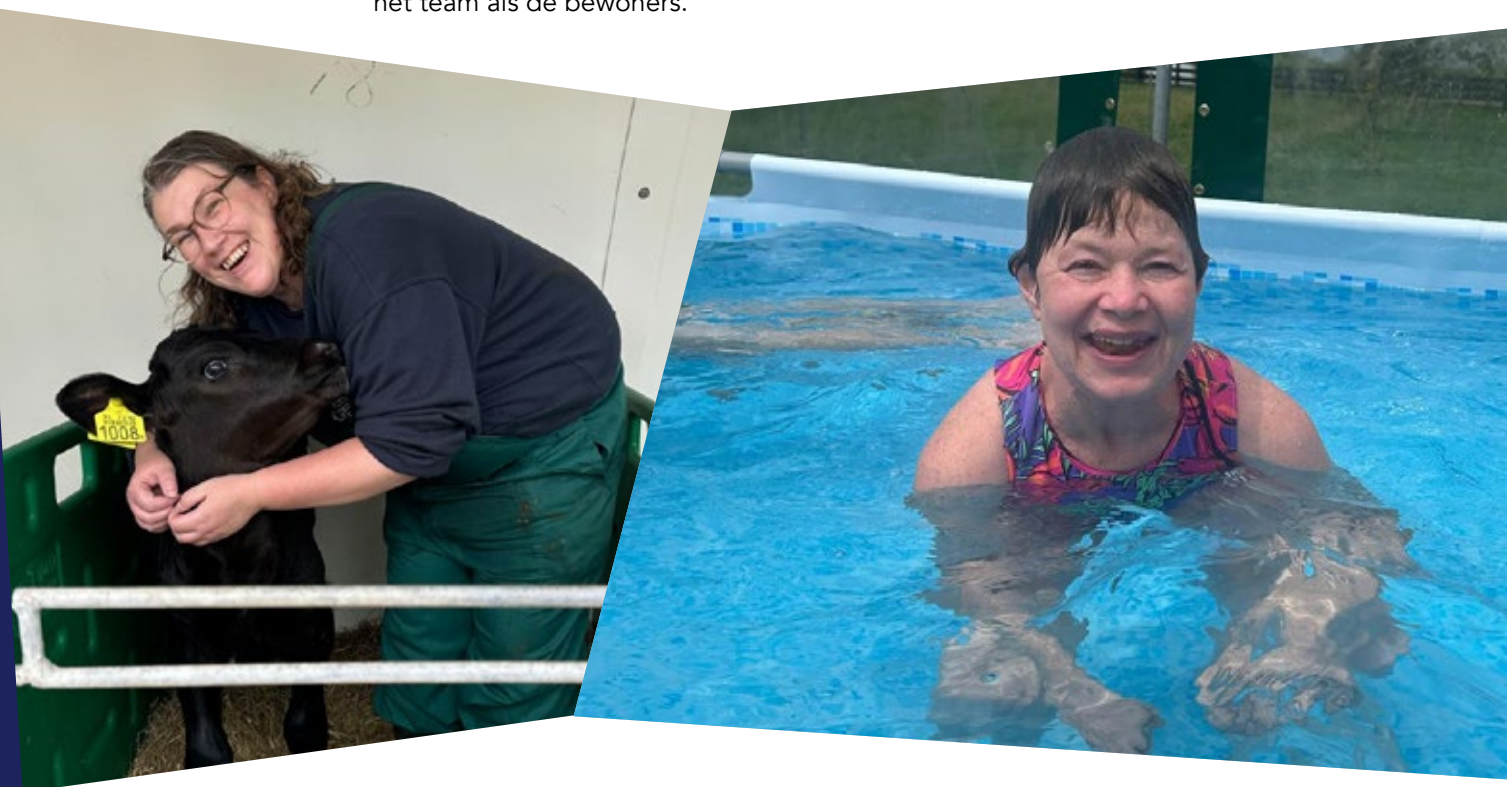
Daarnaast wordt gesproken over evaluatieprocedures, de administratieve lasten en het zorgvuldig plaatsen van nieuwe bewoners. Er wordt erkend dat rapportages en administratie veel tijd vragen, maar tegelijkertijd noodzakelijk zijn voor kwaliteitsborging.

Tijdens het gesprek met de bestuurders wordt daarnaast stilgestaan bij de ondersteuning en ontwikkeling van medewerkers binnen de organisatie. Vanuit de wens om talenten beter te herkennen, benutten en verder te ontwikkelen, is ervoor gekozen een coach aan te stellen voor het team en individuele medewerkers.

Deze coach biedt ondersteuning bij persoonlijke ontwikkeling, samenwerking binnen het team en het versterken van eigenaarschap en zelfvertrouwen bij medewerkers. Er wordt aangegeven dat hier bewust in wordt geïnvesteerd, omdat een goed functionerend en stabiel team van grote invloed is op het welzijn van de bewoners en de kwaliteit van begeleiding.

De inzet van coaching sluit aan bij de bredere visie van de organisatie waarin niet alleen aandacht is voor de ontwikkeling van hulpboeren, maar ook voor de groei, talenten en draagkracht van medewerkers. Hierbij wordt gekeken naar intrinsieke motivatie, persoonlijke kwaliteiten en het creëren van een veilige werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen.

Ook ervaringen rondom uitstroom van medewerkers worden gedeeld. Afscheid nemen van medewerkers die niet passen binnen de organisatiecultuur heeft impact op zowel het team als de bewoners.



ONTWIKKELKANSEN

Tijdens de afsluitende gesprekken vraagt Jeroen nadrukkelijk naar ontwikkelkansen en observaties rondom de uitvoering van goede ideeën. Daarbij wordt onder andere verwezen naar initiatieven zoals het communicatiemapje voor auditief beperkte hulpboeren.

Er wordt opgemerkt dat goede ideeën soms blijven liggen door tijdgebrek of het ontbreken van voldoende ondersteuning. Tegelijkertijd wordt duidelijk dat er binnen Stichting Ons Verlangen veel creativiteit, betrokkenheid en motivatie aanwezig is bij zowel medewerkers als hulpboeren.

Als belangrijke ontwikkelkans wordt benoemd dat het helpend kan zijn wanneer duidelijker wordt vastgelegd wie verantwoordelijk is voor de uitvoering en voortgang van ideeën en plannen. Hierdoor kunnen initiatieven beter geborgd worden en daadwerkelijk tot uitvoering komen.

CONCLUSIE

De visitatie laat zien dat Stichting Ons Verlangen een organisatie is waarin veel aandacht is voor persoonlijke kwaliteiten, betrokkenheid en ontwikkeling. Zowel medewerkers als hulpboeren krijgen ruimte om talenten te ontdekken en in te zetten binnen het dagelijks leven op de boerderij.

De gesprekken maken zichtbaar dat juist kleine, persoonlijke initiatieven grote betekenis kunnen hebben voor eigenwaarde, werkplezier en inclusie. Tegelijkertijd wordt duidelijk dat het verder ondersteunen en borgen van deze initiatieven een belangrijk aandachtspunt blijft voor de toekomst.

