

# Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

## Avodah (2483)

Heeft betrekking op de locatie(s):

**Avodah (2483)**



## Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

# Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	11
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	15
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	16
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	17

7 Meldingen en incidenten	18
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	19
7.3 Agressie	20
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	20
7.6 Klachten	21
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	21
8 Acties	22
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	22
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	25
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	27
9 Doelstellingen	28
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	28
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
9.3 Plan van aanpak	29
Overzicht van bijlagen	31

# Kwaliteitsjaarverslag

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

**Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:**

## Bedrijfsgegevens

### Ondernemingsgegevens

Avodah

Registratienummer: 2483

Boslaan 123, 6741 KE Lunteren

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 77728947

Website: <https://www.avodah.nl/>

### Locatiegegevens

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

Avodah

Registratienummer: 2483

Boslaan 123, 6741 KE Lunteren

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Boer en Zorg

# 1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

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

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

## **2 Voorwoord**

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

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

### **2.2 Zorgboerderij in beeld**

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Een terugblik op Avodah in 2024 en dan kort verwoorden .... dat gaat eigenlijk niet, want er is weer zoveel moois geweest! Lees mee en geniet met ons!

VRZRGD, onze brasserie, is dit jaar ingericht en opgezet. Er waren uiteenlopende keuzes te maken van de kleuren op de wand, de stoelen, het koffieapparaat tot de menukaart en de werkwijzen, maar we zijn heel blij met het resultaat! VRZRGD heeft het eerste seizoen gedraaid en veel enthousiaste gasten mogen begroeten. Deelnemers hebben meegewerkt en zijn trots op deze werkplek.

Voor het eerst zijn alle woningen verbouwd en gevuld en is het begeleiderteam op volledige sterkte. We hebben ruimte om wat is opgezet te verstevigen.

Er zijn nog een aantal stappen in verduurzaming gezet met de plaatsing van nog een aantal zonnepanelen voor de energie van o.a. VRZRGD, een laadpaal voor de elektrische auto's en de aanschaf van een elektrische golfkar. Voor de vervangen van de auto is eveneens gekeken naar een elektrische bus, maar die stap wordt nu nog afgeraden. Er is een bus met ruimte voor 6 personen aangeschaft, waardoor meer mensen met dezelfde rit mee kunnen. En waar vervanging nodig is, worden de gaskookplaten in de woningen vervangen door elektrische kookplaten.

Werk & Dagbesteding is klaar voor deelnemers van buiten Avodah. Er is een wervingswandeling gehouden en een prachtige promotiefilm gemaakt over Avodah met de nadruk op het aanbod bij Werk & Dagbesteding. Daar worden mooie dingen gemaakt en gedaan in het Groen, de Productie en de Horeca. Er is nu ook een laserapparaat aangeschaft, die prachtige producten oplevert. Er is een goede connectie met onze leefomgeving. We werken voor een drukkerij, een voetbalvereniging en andere bedrijven in de omgeving.

De grote verbouwingen zijn afgerond. Dit jaar werd de laatste woning opgeleverd, een schuur bij de ondernemerswoning gebouwd en werd de tuin verder ingericht. Ook kregen de beide bedrijfswoningen een nieuwe keuken.

Ook persoonlijk was er weer lief (bijzondere verjaardagen, grote gezinsreis ter ere van huwelijksjubileum, maar ook goed lopende studies van de kinderen en plezier) en groter en kleiner leed (sterven geliefde en operatie). We voelen ons gezegend met alles wat we ontvangen en mogen delen, ook in verdrietige situaties.

Het belangrijkste zijn de zaken die de bewoners/deelnemers en het team aangaan. We beleefden samen veel plezier aan veel mooie momenten en activiteiten:

- certificaten behaald voor verzorging kippen, alpaca's en voor zagen en voor het besturen van een vrachtwagen of auto
- project leef gezond met als start een goedgevulde boodschappentas op maat voor iedereen
- bijbelproject voor wie meer wil weten over de bijbel
- uitjes en activiteiten: naar Burgers Zoo in Arnhem en naar de Efteling in Kaatsheuvel, waarbij de thuisblijvers een heerlijke pannenkoek gingen eten in een restaurant in de buurt, met Werk & Dagbesteding naar de Mac in de grote bus en in de zomer waren er elke week activiteiten (o.a. klimbos, mozaïeken, graffiti).
- feestjes: we vierden verjaardagen. Werk & Dagbesteding startte het seizoen met een succesvolle BBQ, we vierden samen sinterklaas en kerst, er was een drukbezochte en vrolijke '80/'90 Oud op Nieuw party en alle bewoners kregen een eindejaarscadeaubon om uit te geven in de supermarkt
- en net zo belangrijk: alle gesprekken en gesprekjes in kleiner en groter verband, het samen puzzels leggen of spelletjes spelen, wandelen, lachen en huilen: het delen van het leven, waarbij veel onderwerpen aan bod komen.

We zijn dankbaar voor het jaar dat we kregen en de mensen die met ons opgetrokken zijn!

## 3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

In het afgelopen jaar is het zorgaanbod, de situatie en de financiering vrijwel gelijk gebleven.

Voor het eerst zijn alle woningen verbouwd en gevuld en is het begeleiderteam op volledige sterkte. Alles is in rustiger vaarwater gekomen, waardoor er ruimte is voor het verstevigen van de basis en het borgen van alles wat is opgezet. Een aantal processen en afspraken zijn op basis van opgedane ervaringen verduidelijkt (taakverdeling zorgondernemers, protocol suïcidepreventie, agenda planbespreking, inwerkafspraken en diverse andere die terug te vinden zijn in dit jaarverslag). De jaarplanning is gevuld en gevolgd: dit zorgt ervoor dat we nog meer op tijd zaken voorbereiden en oppakken. We merken dat zaken soepel verlopen bij o.a. instroom en uitstroom van bewoners/deelnemers/begeleiders door gemaakte checklijsten. Ook hebben we helder wie wel en niet kan profiteren van het aanbod van Avodah en kunnen beter selecteren aan de poort of heldere afspraken maken over eventuele risico's.

In de financiering zijn geen grote wijzigingen gekomen, behalve dat CBZ een wijziging in haar beleid heeft doorgevoerd en dat alleen bij mensen die 4 of meer dagdelen Dagbesteding afnemen de hele week het tarief voor Dagbesteding wordt betaald. Dit had gevolgen voor het reeds afgesproken tarief voor mensen met externe dagbesteding. Dat is in de loop van het jaar rechtgetrokken.

De Blik van Buiten kregen we dit jaar weer langs verschillende kanalen.

Voor individuele bewoners is overleg met netwerk, medici en behandelaars: ieder heeft zijn eigen (ervarings)kennis waar we van leren.

De Raad van Commissarissen voorziet ons van een klankbord, checkt bepaalde aspecten en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Ook familie en vrienden bieden ons een klankbord en geven soms advies.

Vanuit diverse connecties kwamen er groepen (kerk, wandelaars, CBZ) proefdraaien in VRZRGD. Zij kregen ook informatie en een rondleiding over Avodah. Zij gaven slechts positieve feedback, maar dat is ook fijn om te horen. Dan kunnen we dat blijven doen of daar meer van doen. Uit deze bezoeken is voortgekomen dat we onderzoek gaan doen naar het inrichten van een mogelijkheid om giften te geven t.b.v. de bewoners/deelnemers (ANBI).

Oud-collega's van de zorgondernemer kwamen kijken en hebben vanuit ervaringen in leidinggeven/gedragskunde waardevolle inzichten gedeeld, naast het enthousiasme over Avodah. Deze spiegels inspireren en geven kleine inzichten op o.a. het werk in het team.

CBZ levert eveneens een waardevolle blik van buiten. Ze brengen een bedrijfsbezoek en checken voorafgaand o.a. de dossiers en werkwijze. Het gesprek brengt altijd weer enthousiasme: wat doen we allemaal en inspiratie om zaken te verbeteren. We zijn naar regiobijeenkomsten van CBZ geweest voor leren van andere kleinschalige zorgorganisatie. CBZ heeft een dagdeel van hun Toer de Boer bij ons doorgebracht. De BBQ daarna was de eerste voor VRZRGD en een goede oefening. Ook was hier integratie: bewoners van Avodah aten mee met de BBQ. We zijn naar de jaarlijkse bijeenkomst van CBZ geweest, waar het thema "AI in de zorg" aandacht kreeg en inspiratie bracht om daar meer gebruik van te maken. Een van de protocollen is met hulp van AI verder uitgewerkt. Ook het jaarcongres van FLZ is bijgewoond met mooie lezingen die het werk in zorg en begeleiding in perspectief zetten en lichte workshops.

Voor Werk & Dagbesteding is deelgenomen aan de netwerkbijeenkomst. Eén van de bijeenkomsten is bij Avodah gehouden. Het is goed om op de hoogte te zijn wat andere organisaties bieden en wat hen bezighoudt.

Er is deelgenomen aan kennissessies bij een advocatenkantoor, o.a. rondom huurwoningen en bij de gemeente rondom financiering van de zorg. Het is goed deze kennis actueel te houden, zodat wijzigingen zo nodig kunnen worden doorgevoerd.

### 3.3 Algemene conclusies

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

De opening van VRZRGD voor gasten had invloed. Het gaf veel plezier en soms onrust. We hebben ervan geleerd dat bewoners veel duidelijkheid nodig hebben over wanneer wat gebeurt en dat het belangrijk is alles waar mogelijk bijtijds te melden. We vinden het normaal dat nog niet alles direct duidelijk is. We werken eraan om dit steeds verder te verhelderen en goede keuzes te maken. Na het eerste seizoen wordt een uitgebreide evaluatie gehouden met betrokkenen. De punten uit deze evaluatie zullen vervolgens worden opgepakt.

Het rustigere vaarwater na de eerste jaren van opbouw heeft een zeer positieve invloed. Er is ruimte om zaken goed te regelen voor bewoners, deelnemers en begeleiders. Er is ruimte om een vrije dag of zelfs lange vakantie te nemen voor de zorgondernemers en dat geeft ruimte voor creativiteit en overzicht.

We krijgen veel positieve reacties en dat sterkt ons om door te gaan op de ingeslagen weg. We leren van de opmerkingen van individuele bewoners/deelnemers en hun netwerk en kijken of we de tips kunnen en willen oppakken.

Het kwaliteitssysteem is een goede basis voor ons werk. We hebben een planning en houden ons daar aan. We zijn flexibel waar dat nodig is en delen ons leven. We geloven dat kwaliteit vooral zichtbaar wordt in de tevredenheid van de betrokkenen. Daar hebben we onze ogen en oren op gericht. De jaarplanning is nu gevuld met alles wat er moet gebeuren. Die planning volgen we, zodat we alle vereiste en gewenste aspecten aandacht geven.

We zijn blij met ons ondersteunend netwerk en genieten van het contact en het gevraagde en ongevraagde advies.

De doelstellingen van vorig jaar:

1. Het goede leven voor bewoners/deelnemers:

- daginvulling bewoners: er is veel aandacht en tijd besteedt aan een passende daginvulling. Dat gaat van energie steken in het wekken van mensen, ook op heel vroege tijdstippen, tot meegaan naar gesprekken op school, werk en dagbesteding tot het letterlijk ondersteunen van aanwezigheid bij trajecten die toeleiden naar school of werk en het blijven stimuleren van het zoeken naar een passende daginvulling. We gaan daarmee door, want er zijn nog mensen met een zeer beperkte daginvulling.
- netwerk bewoners verbeteren: het netwerk is in beeld, er is hulp geboden aan bewoners die groei in hun netwerk willen. In kleine stapjes ontwikkelt zich dit. Het is een terugkerend aandachtspunt in de agenda van het teamoverleg en van de individuele planbespreking.
- VRZRGD invoegen in aanbod Werk & Dagbesteding: we noemen deelnemers in VRZRGD medewerkers+. Zij hebben met veel plezier in de keuken, bediening of afwaskeuken gewerkt. We gaan dit voortzetten en wellicht uitbreiden in het komende jaar. Ook gaan we de werkwijzen uitwerken, zodat duidelijk is wat de afspraken en taken zijn, zowel rondom hygiëne als rondom inhoud.
- Project Leef Gezond: dit is uitgevoerd en was een groot succes. Er komt een korte herhaling in het nieuwe jaar en een collega heeft ruimte gekregen om op individueel niveau mee te denken rondom dit thema (recepten, wat koop je van je budget, hoe vervang je ongezond door gezondere ingrediënten, etc.)

2. VRZRGD open voor gasten:

VRZRGD is van april tot november open geweest en er zijn broodjes geleverd voor de nabijgelegen camping. We hebben tevreden gasten mogen ontvangen. Er zijn uiteraard leer- en verbeterpunten die voor het volgende seizoen worden opgepakt. De groep die één dagdeel in de week de maaltijden voor Avodah voorbereid loopt ook goed. Sommigen koken liever in kleiner verband en helpen op andere weekdagen bij het koken.

3. Personeel

- dagplanning: er zijn 2 dagen ingevoerd in ONS (digitaal planbord) en eerste ervaringen zijn opgedaan. Dit wordt uitgerold voor de rest van de week.
- teamopbouw: er is veel ruimte geweest voor plezier (uitjes, lunch bij teamoverleg) en er zijn teamdagen geweest om de Visie samen vorm te geven en een vrolijke teamdag om te oefenen in het geven van Feedback, waardoor we kunnen groeien. We besteden aandacht en geld aan mijlpalen en vragen tussentijds en in Ontwikkelgesprekken geregeld naar het welzijn van mensen.

De acties zijn waar nodig opgenomen in de jaarplanning en/of agenda.

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

Doelgroep	Eind 2023	Instroom 2024	Uitstroom 2024	Eind 2024
Wonen WLZ GGZ	8	2	1	9
Wonen WLZ VG	12	1	0	13
Wonen WMO	10	2	3*	10*
<b>Totaal Wonen</b>	<b>30</b>			<b>32</b>
Begeleiding WMO	4	0	2	2
Begeleiding WLZ	15	4	0	19
Begeleiding Extern v.u. WLZ VG/WMO	1	1	0	2
<b>Totaal Begeleiding</b>	<b>20</b>			<b>23</b>

Na oplevering van de laatste woningen zijn nieuwe mensen bij ons komen wonen. Ook zijn er nieuwe mensen komen wonen op de plekken die na doorstroom vrijgekomen zijn.

Bij één persoon speelde problematiek die bij ons een contra-indicatie is, dus er is een passende indicatie aangevraagd en een passende plek gevonden. Op deze plek kwam iemand die binnen het afgelopen jaar doorstroomde naar een meer zelfstandige plek met ambulante begeleiding. Omdat er op deze plek weer iemand is ingestroomd, blijft het totaal aantal plekken 10. Eén persoon wilde toch liever dicht bij bekenden wonen. Eén persoon is uitgestroomd uit de WMO en in een andere woonvorm gaan wonen.

We hebben nu 32 plekken, daarvan is circa 65% voor mensen met een WLZ-indicatie en 35% voor mensen met een WMO-indicatie en op dit moment is de verhouding bijna 50 % man en 50% vrouw. We bieden begeleiding voor dagbesteding en begeleiding bij wonen. Mensen hebben een indicatie WMO Beschermd Wonen (Midden of Zwaar), WLZ 3, 4, 6 of 7 of WLZ GGZ 1,2 of 3.

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

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

We hebben vanaf de start een verhouding van 2/3e mensen met een WLZ-indicatie en 1/3e mensen met een WMO-indicatie. Deze laatste groep stroomt vaker door en dat geeft steeds wat nieuwe levendigheid op het park, terwijl veel mensen ook blijven. Het is tot nu toe een passende balans.

Na de eerste jaren hebben we goed duidelijk wat we wel en niet kunnen en daar letten we bij aanmeldingen op of we maken duidelijke afspraken. De mensen profiteren van ons zorgaanbod.

Vanwege de verhuisbewegingen van WMO-ers en de vele spullen waarmee sommigen hun plek innemen, hebben we een deel van ons beleid tegen het licht gehouden en uiteindelijk tot een wijziging besloten. De WMO-ers zijn hier tijdelijk (langer of korter) en werken in de tussentijd aan doelen. Daarom is de woning voor alle nieuwe instromers WMO ingericht qua meubels en mag de bewoner alleen persoonlijke spullen meenemen. Hiervan een is heldere flyer gemaakt.

In het verlengde hiervan zijn ook afspraken rondom het logeren verhelderd, zodat er begeleiding geboden kan worden om de doelen waarmee mensen hier zijn te behalen.

Werk & Dagbesteding loopt goed en mag verder groeien qua aantal deelnemers. Daarvoor is werving gaande, die in het nieuwe jaar wordt voortgezet.

### 4.3 Personeel

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

Het team is het afgelopen jaar verder gevuld. Dat was nodig vanwege de komst van de bewoners van de laatst opgeleverde woningen. Eén collega heeft besloten de voltijdse opleiding HBO Social Work te doen. Deze persoon wilde graag als vaste invaller blijven werken. Avodah heeft daarmee twee zeer vaste en voor bewoners/deelnemers bekende invallers waar we heel blij mee zijn.

De werving kostte voor het eerst wat meer moeite. We hebben zeer actief gebruikgemaakt van sociale media en betaalde werving. Uiteindelijk konden we de vacatureruimte tijdig en ruim vullen, met ruimte voor overdracht. We hebben nu ruim voldoende medewerkers en daarmee veel tijd voor de bewoners/deelnemers. Afgelopen jaar is een collega vertrokken, omdat deze in een ander werkveld verder wilde kijken. Het was een leerzaam proces om dit op alle gebieden goed te doen. Er was een goede samenwerking met de HR-medewerker van CBZ. Het proces is goed verlopen en we hebben een mooi afscheid gehad.

Met ieder is minimaal eens per jaar, meestal twee keer, een Ontwikkelgesprek gehouden, onze vorm van het functioneringsgesprek. Dat doen we allereerst als iemand circa 100 dagen bij ons werkt. We krijgen dan vaak waardevolle feedback wat de nieuwe collega positief of negatief is opgevallen. Het afgelopen jaar werd er iets genoemd over onduidelijkheid bij aftekenen medicatie dat direct kon worden aangepast in de tekst van de afspraken rondom medicatie. Verder vooral veel positieve feedback (sfeer, positief spreken over bewoners en collega's, doelgericht werken, cadeautjes, veel tijd voor bewoners). De prettige, korte lijnen met zorgondernemers werden ook genoemd, daardoor zijn snelle acties mogelijk, denk aan het verzoek om een koelkast op het kantoor, een noise-cancelling koptelefoon, een specifiek schrijfblok). Dat blijven we doen of we doen er meer van.

Met het groeiende team was behoefte aan een wijziging in het overleg. De behoefte was met name iedereen te zien op zo'n moment. Daarom is gekozen voor een maandelijks teamoverleg, waarin zowel bewoners- als organisatorische zaken een plek hebben en waar iedereen aanwezig is. Daarbij wordt altijd een lunch aangeboden. Twee keer per jaar verlengen we deze dag voor een teamdag met een leuke activiteit in de middag. Dit werkt zeer opbouwend voor het team en ieder geniet daarvan.

Er was behoefte aan een duidelijker onderscheid en bijpassende beloning rondom MBO/HBO/werkervaring. Daarover zijn afspraken gemaakt en wijzigingen doorgevoerd. Ook was er de wens voor kantoordiensten voor persoonlijk begeleiders, zodat ze extra ruimte hebben voor de gesprekken met de mensen van wie zijn persoonlijk begeleider zijn en alle regelzaken die daar bij horen. Ook dat is gerealiseerd. Ongepland heeft dat het bijkomend voordeel dat er bij plotselinge afwezigheid al iemand ingeroosterd is, die waar nodig kan bijspringen.

De rooster-start-problemen zijn grotendeels verholpen en er is veel duidelijkheid. Het ging bij een aantal collega's nog mis met de handmatige herberekening van de vakantie na een wijziging in hun contract. Dat is rechtgezet en voor het vervolg is het in de werkwijze opgenomen om dit goed te checken bij contractwijzigingen. Om dit te borgen is deze taak is nu belegd bij drie verschillende mensen.

Het rooster kan zeer tijdig gedeeld worden met medewerkers. We kunnen rekening houden met diverse roosterwensen en collega's vinden het heel prettig dat ze niet voor 8 of na 22 uur hoeven werken, nooit alleen aan het werk zijn en weinig weekenddagen hoeven werken, als ze dat hun wens is. We hebben een begin gemaakt met het gebruik maken van de mogelijkheden voor de dagplanning in het digitale systeem. Dat loopt nog door in het volgende jaar. Het scheelt foutjes in de planning en veel papier. Ook is beter zichtbaar wie waar is.

We hebben mooie dagen beleefd als team rondom het uitwerken van de visie en het geven van feedback. Dit wordt geïmplementeerd in de werkwijze (visie terug laten komen in overleggen, bij bespreken van bewoners, etc.) en in de ontwikkelgesprekken (hoe draag jij de visie, vooraf feedback vragen, oefenen feedback vragen en krijgen).

We hebben een medewerkerstevredenheidsmeting gedaan. Deze hebben we teruggekoppeld naar zowel het team, als de Raad van Commissarissen. Medewerkers zijn zeer tevreden en blij om bij Avodah te werken (fijne sfeer, goede en prettige werkplek, trots, zeer bereikbare leidinggevende/zorgondernemer). Deze goede dingen blijven we aandacht geven en laten groeien. De verbeterpunten (m.n. communicatie in het hele team, feedback en duidelijkheid vanuit zorgondernemers op deelgebieden) zijn opgepakt in teamdagen en werkwijze.

De balans tussen privé en werk blijft voor individuen een uitdaging. Avodah draagt daaraan bij waar mogelijk door o.a. mogelijkheid voor het deels flexibel inzetten van werkuren, waar mogelijk roosterwensen honoreren en doordat er geen nachtdiensten zijn. Ook is er vrijheid om werkdagen in overleg met collega's net wat anders in te richten als dat om privéredenen beter is.

#### 4.4 Stagiairs

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

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

#### 4.5 Vrijwilligers

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

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

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

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

We zijn heel dankbaar voor ons team. We hebben een meting van hun tevredenheid gehouden en dit aan hen en onze Raad van Commissarissen gepresenteerd. Er was zeer veel tevredenheid met hoge cijfers op diverse onderwerpen. De leerpunten zijn onderdeel geweest van de jaarplanning (visie, feedback, duidelijkheid vanuit zorgondernemers op deelgebieden). We hebben ruimte om alle vragen en opmerkingen te gebruiken voor verbeteringen en aanpassingen. Men ervaart de lijntjes met de zorgondernemers als kort en ondersteunend.

We hebben meer ruimte voor gesprekken en aanwezigheid in het werk van onze begeleiders in deze fase van ons bedrijf en er is ruimte voor scholing. Dat doen we zowel teambreed als individueel.

We proberen goed voor ons personeel te zorgen. Dat doen we door ruimte te bieden voor eigen inbreng, te luisteren en te stimuleren om eigen talenten in te zetten. Ook houden we waar mogelijk rekening met wensen rondom werkuren en rooster. We sturen een bericht bij levensgebeurtenissen of gaan op bezoek. Ook geven we soms een cadeautje, dit jaar in de vorm van een bloembol, een leuke teammiddag (e-scootertocht met opdrachten en een borrel), mee kunnen naar het grote uitje met bewoners en een avondje uit naar de musical.

# 5 Scholing en ontwikkeling

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

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

Het Opleidingsplan is gevolgd.

Er zijn twee teamscholingsdagen gehouden: Eén over Visie en één over Feedback. Hiermee is een invulling gegeven aan een aantal aspecten uit o.a. het medewerkerstevredenheidsonderzoek en de fase waarin Avodah zich bevindt.

Er zijn inmiddels 2 collega's bezig met de deeltijd HBO Social Work. Zij hebben nu een MBO 4 diploma en willen zich verder ontwikkelen. Eén collega, zij-instromer uit een heel ander vak, heeft haar MBO4 Persoonlijk Begeleider mogen afronden en haar leerwerkplek kon worden omgezet in een baan als persoonlijk begeleider bij ons. Er start begin 2025 een collega met een leerwerkplek voor de opleiding MBO3 Begeleider Maatschappelijke Zorg. Ook start een nieuwe collega, zij-instromer vanuit het onderwijs, op de leerwerkplek voor MBO4 Persoonlijk begeleider. We genieten ervan om mensen te laten instromen in ons prachtige vak. Zij stellen ook mooie vragen en brengen kennis mee van de opleiding en/of vanuit hun vorige werkplek.

Er zijn 3 Intervisiebijeenkomsten met het team (bespreking in 2 groepen) en 2 Intervisiebijeenkomsten in kleiner verband geweest. We hebben eigen kennis gedeeld in het team (ARGOS, ervaringsordening, winnaarsdriehoek, emotionele ontwikkeling, conversiestoornis) en hebben aandacht gehad voor de thema's medicatie, seksualiteit, WZD/VGGZ, agressie, de meldcode, de generieke module herstelondersteunende zorg en sociale veiligheid. Een externe deskundige heeft ons meer verteld over de polyvagaal theorie.

De zorgondernemer heeft voor haar herregistratie als GZ-psycholoog en EMDR-therapeut diverse scholingen gevolgd op het gebied van EMDR, Schematherapie, STAP-training en Psychologie in het algemeen.

De regioavond (samenwerking, leren van elkaar) en het jaarcongres van de FLZ (o.a. AI in de zorg) zijn bijgewoond.

Begeleiders hebben diverse cursussen gevolgd, deels via de Zorgboerenacademie: verplichte na-/bijscholing medicatie (6 personen) en BHV (4) en Preventiemedewerker (1), Veilige zorg (2), Psychiatrische ziektebeelden (4) en Groepsdynamica (2). De leerdoelen (meer weten of kennis opfrissen over genoemde onderwerpen) zijn behaald en de scholingen zijn met goed gevolg afgerond.

De scholing Oplossingsgericht werken is door de scholingsorganisatie uitgesteld naar volgend jaar en zal dan door 2 medewerkers gevolgd worden en teruggekoppeld naar het team.

De bedachte herhalingscursus Geef me de 5 is eveneens uitgesteld en zal 2025/2026 worden meegenomen in de teamscholing rond autisme.

Triple-C was genoemd als mogelijkheid, omdat nog niet duidelijk was hoeveel teamdagen er voor de andere onderwerpen nodig zouden zijn. Ook kan Triple-C niet zomaar als methode worden opgepakt. Dit wordt nu bekeken en indien mogelijk gepland voor het komende jaar.

## 5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Kennis van medewerkers is ruim voldoende op dit moment en vier collega's volgen een opleiding Social Work of soortgelijk (niveau 3,4 en 6), maar opfrissen en aanscherpen is altijd goed om te doen.

We willen de kennis van de thema's Feedback en Visie borgen in het komende jaar. Dat doen we door de uitwerking te vervolgen en ze zo veel mogelijk te implementeren in bestaande werkwijzen.

We denken dat onze werkwijze erg lijkt op of passend is bij Triple C en daar willen we meer over leren. Ook willen we ons blijven ontwikkelen op het gebied van het goed begeleiden van mensen met autisme.

We blijven de vaste thema's een plek geven in ons teamoverleg. Ook de verplichte bij- en nascholing is ingepland (medicatie, BHV, etc).

We maken tijd vrij voor Intervisie en proberen nog andere gespreksmethodieken uit.

We blijven de opleidingen van collega's ondersteunen en begeleiden en vragen hen jaarlijks iets van hun opleiding te delen met het team. Ditzelfde vragen we van collega's die een (korte) scholing volgen in het komende jaar.

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

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

Er is ruimte om scholing en opleiding te volgen. Dat inspireert en motiveert. Door kennis te delen wordt deze zo breed mogelijk verspreid. We krijgen meerdere aanvragen voor stages, opleidingsplekken en werkervaringsplekken. Twee collega's zetten samen met de zorgondernemer hun talent en plezier in om de opleidingen te begeleiden.

Conclusie: Voor het komende jaar hebben we met vier collega's in opleiding onze ruimte gevuld. Voor individuele scholing is ruimte.

We hebben kennis over veel onderwerpen gedeeld. Dat inspireert. Niet elk teamlid vindt het makkelijk om iets in het team te delen.

Conclusie: Het komende jaar hebben we gekozen om drie onderwerpen te herhalen (feedback, drama-/winnaarsdriehoek en autisme). Ook geven we plek aan het borgen van de Visie. Het is belangrijk om meerdere werkvormen te gebruiken.

De "verplichte thema's" qua scholing hebben een duidelijke plek en worden tijdig opnieuw ingepland, deels in het rooster van het teamoverleg (afspraken rondom thema's, seksualiteit, agressie, etc.) en deels in individuele scholing (bekwaamheid medicatie, BHV, etc.).

Conclusie: dit loopt en blijven we zo doen.

Indien praktisch haalbaar wordt er een externe scholing Triple-C geregeld. Ook hebben we in de tweede helft van het komende jaar extra aandacht voor een aantal aspecten van Autisme. We vragen hiervoor externe (ervarings-) deskundigen.

Intervisie loopt en blijven we doen. We gaan twee nieuwe methodieken proberen en een keer zonder de zorgondernemer Intervisie doen om te kijken of dit prettig werkt voor het team.

Conclusie: bovenstaande is opgenomen in het opleidingsplan en gepland in de jaarplanning.

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er zijn met iedereen evaluaties in de cyclus van het zorgplan gehouden (2 per jaar, op verzoek bij mensen met WLZ-indicatie 1 keer per jaar). Daarnaast doen we een Tevredenheidsmeting. Ook is er een clientvertrouwenspersoon om zaken mee te bespreken. Verder zijn er door de kleinschaligheid diverse gesprekjes in het dagelijks leven en sluit een van de zorgondernemers altijd aan bij het gesprek over het zorgplan om te horen of de betrokkenen tevreden zijn en/of tips hebben.

De doelen zijn doelen waar de bewoner/deelnemer voor gemotiveerd is. Deze kunnen wisselen in de tijd. Bij de evaluaties wordt besproken in hoeverre het doel gehaald is en wat zo nodig en indien gewenst de volgende stap is. Het helpt dat de doelen van het vorige jaar bevestigd worden in het evaluatieformulier. Bewoners/deelnemers kunnen snel wisselen van doel/wens en dan lijkt het soms of er geen doelen gehaald zijn. Door de lijn helder te houden (dit was het plan, dit is gebeurd en dit is de keuze nu) blijft het inzichtelijk en helpt het de persoon ordenen en kiezen wat belangrijk voor diegene is.

We beperken de doelen waar we aan werken en noteren andere doelen voor de langere termijn. Deze werken we pas uit als het actueel wordt. We werken de doelen uit in zo klein en concreet mogelijke stappen om successen mogelijk te maken en helder te kunnen rapporteren.

We houden aandacht voor het SMART-formuleren. Dat blijft een puzzel. Teamleden vragen elkaar om meedenken. De afspraak is dat er minimaal een persoon meeleest en bij de bespreking in het teamoverleg kunnen suggesties gedaan worden door alle teamleden. We knippen de evaluatie soms in delen, omdat het geheel voor sommigen overspoelend is. De conclusies bespreken we dan, indien van toepassing in het bijzijn van wettelijk vertegenwoordigers en/of mensen uit het netwerk. Wie aanwezig zijn wordt besproken met de bewoner/deelnemer.

Algemene conclusies rondom doelgroepen: bij mensen met een WMO-indicatie is het vooral zoeken naar de motivatie: waar ligt die voor hen en daarbij aansluitende doelen te kiezen. Bij mensen met een WLZ-indicatie gaat het vaak over een goed leven leiden en dan is het vooral zoeken naar hoe dat er voor hen uitziet.

Dit proces (plan maken, bespreken, rapporteren, evalueren en weer plan maken) loopt goed. De besprekpunten van de Evaluatie zijn terug te vinden via de Werkbeschrijving bij Evaluatie. We gebruiken het formulier van ONS Nedap. De kwaliteitsmonitor van dat programma geeft ook meldingen die helpen tijdig zaken op te pakken.

Aandachtspunten:

- Tijdig beginnen aan een evaluatie, zodat het nieuwe plan er is, voordat het oude plan en/of de indicatie afloopt. Hiervoor zijn afspraken gemaakt en meldingen aangemaakt.
- Rapporteren op doelen: dit gaat steeds beter en er wordt regelmatig extra aandacht aan gegeven waar je welke rapportage kan noteren. Het percentage rapportage op doel t.o.v. zonder doel stijgt nog steeds en ligt inmiddels ruim boven de 50%.
- Ter ondersteuning is afgelopen jaar een agenda voor de planbesprekingen gemaakt, zodat alle onderwerpen goed voorbereid worden en aan bod komen. Zo wordt gekeken of de netwerkkaart aanpassing nodig heeft. Ook sluit i.p. ook Werk & dagbesteding minimaal eens per jaar aan. Als iemand bij Avodah Werk & Dagbesteding heeft worden die doelen in het plan van Wonen ingevoegd. Hier wordt het komende jaar ieder aan herinnert, zodat dit ingesleten raakt in de werkwijze.

## 6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

De evaluatiegesprekken verlopen goed.

De agenda die gemaakt is, is na een proefperiode nu definitief. Daarin is onder andere, buiten het Evaluatieformulier in ONS ook aandacht voor het netwerk en de financiën met de vraag of er wijzigingen zijn en/of ergens een wens is voor hulp of groei.

Het is een mooie puzzel om te vinden waarvoor iemand gemotiveerd is en wat vervolgens in hoeveel tijd haalbaar is. Ook kunnen er omstandigheden zijn die het anders maken dan vooraf bedacht. We kunnen flexibel zijn. Om die reden hebben we afgesproken dat plannen een jaar geldig zijn en dat jaarplan is dan getekend. Tussentijdse veranderingen kunnen in de looptijd van dat plan met alleen de mededeling van akkoord door de bewoner/deelnemer aangepast worden. Dat maakt het proces wendbaarder.

We bespreken sinds 2024 alle plannen minimaal eens per jaar rond de bespreekdatum in het teamoverleg. Daardoor kan het hele team meedenken en suggesties doen. Ook is het hele team dan op de hoogte van de doelen waaraan gewerkt wordt en waarop gerapporteerd moet worden.

We blijven ons ontwikkelen om de doelen goed te formuleren. We blijven doen wat we deden op het gebied van Evaluaties. De werkwijze voor mensen die hier Wonen en Werk & Dagbesteding hebben zijn in elkaar gevoegd. Voor deze mensen is er één plan.

## 6.3 Inspraakmomenten

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

We houden vier keer per jaar een Parkoverleg. Zie de Werkbeschrijving voor uitgebreide informatie. In het kort: dit is onze vorm van Cliëntenraad, getoetst aan de WMCZ) waar ieder vragen kan stellen, opmerkingen kan maken en feedback kan delen. Daarnaast zijn de verplicht te bespreken thema's verdeeld over deze bijeenkomsten.

We doen ons best van het Parkoverleg mooie en aantrekkelijke momenten te maken, door het te combineren met een borrel, een maaltijd of een feestje (zoals sinterklaas). Op verzoek van een aantal bewoners wisselen we de tijdstippen af (einde middag, rond maaltijd of avond).

We gebruiken diverse werkvormen (bijvoorbeeld een quiz rondom het thema Voeding, een sketch rond het thema Huisregels, Samenlevingsregels en Protocollen of een stille wand discussie over een bepaald onderwerp).

Er is altijd ruimte voor inbreng ("Vraag maar raak"). Deze kan vooraf worden ingediend via de Parkoverleg-brievenbus, via de (persoonlijk) begeleider of de zorgondernemers of ter plekke benoemd worden. De zorgondernemers zorgen voor antwoorden of duidelijkheid wanneer het antwoord gegeven kan worden.

Er wordt een verslag gemaakt van het overleg dat voor ieder in te zien is in VRZRGD. Wie dat wil ontvangt een afschrift.

De Parkoverleggen worden goed bezocht.

Onderwerpen door Avodah: Voeding - Project Leef Gezond; Tevredenheid, Beleid Avodah, inclusief opening VRZRGD, Ontruimingsoefening/Veiligheid, ontmoeting met Raad van Commissarissen en cliëntvertrouwenspersoon, Protocollen, Huisregels en Samenlevingsregels, Financiën Avodah, WMO - Hotelfunctie uitleg.

Onderwerpen door Bewoners/Deelnemers: vragen over huisregels/logeren, roken/rookplek, 3e fietsstalling en waar zet wie zijn/haar fiets neer, restjes eten met elkaar delen, bellen onder de maaltijden, voorstel avondje natuurbeelden delen, aandacht hebben voor wie alleen zit, ideeën voor uitstapjes, puzzelen in VRZRGD, vaker een spelletje doen, wel/niet wat iemand vertelt delen met alle begeleiders of zelf vertellen per persoon, de slagboom weer in functie, inloopuurtje gewenst, afspraken over pakket bezorging, BBQ: wat is wel/niet, veilig, weekendinvulling: wens (creatieve) activiteiten, wandelen met alpaca's, de zandweg naar Avodah.

Deze onderwerpen zijn besproken en van een antwoord voorzien of opgepakt. Het is erg inspirerend om te horen wat bewoners/deelnemers belangrijk vinden en waar mogelijk tot uitvoering van ideeën en plannen te komen.

## 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De Parkoverleggen lopen goed en worden goed bezocht. We blijven deze vorm van inspraak houden.

Naar aanleiding van een eerder Parkoverleg lag de vraag naar het delen van foto's van activiteiten nog open. Daarvoor is dit jaar het formulier Toestemming Beeld en Geluid herzien en uitgereikt aan iedereen. Zo is duidelijk wie wel/niet wil dat materiaal gedeeld wordt. Men is zo alert mogelijk op deze wensen en kan dan foto's maken zonder betreffende personen in beeld. De laatste formulieren moeten nog binnenkomen en de toestemmingen kunnen uiteraard herroepen worden op elk moment.

In het vierde kwartaal is op verzoek van bewoners/deelnemers een Open uur geïntroduceerd. Dat is een inloopuur dat 3 maanden wekelijks gehouden werd en waar men in gesprek kon met de zorgondernemer. Het werd door een vaste groep mensen bezocht. Het was gezellig, maar voldeed niet helemaal aan de bedoeling. Voorlopig sluiten de zorgondernemers geregeld aan bij de koffie, zodat het laagdrempelig blijft om vragen te stellen. Dit is met name voor mensen die elders werk of dagbesteding hebben. De anderen zien de zorgondernemers op dagelijkse basis op het park. Uiteraard kan iedereen vragen om een wandeling en/of gesprek met de zorgondernemers.

We moeten aandacht blijven houden voor het tijdig delen van de datum en tijd van het Parkoverleg, zodat ieder aanwezig kan zijn. Ook blijven we alert wie er wel/niet aanwezig zijn en stellen waar nodig bij om iedereen zo veel mogelijk te betrekken.

De door bewoners/deelnemers aangedragen punten krijgen altijd een reactie en/of worden opgepakt en in het eerstvolgende overleg wordt de stand van zaken gedeeld.

De activiteiten die we organiseren worden zeer gewaardeerd en dat blijven we dus doen.

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

We hebben ook dit jaar een tevredenheidsmeting gedaan met de methodiek Vanzelfsprekend. Dit is een digitale vragenlijst (zie Werkbeschrijving voor een lege vragenlijst), die het mogelijk maakt om anoniem je mening te geven over het leven bij Avodah. Als iemand deze lijst liever op papier wilde invullen, zorgden we voor een papieren versie. We hebben uitleg in beeld en woord gegeven op het voorafgaande Parkoverleg en aangegeven bij wie en hoe hulp gevraagd kon worden bij het invullen. Er is een herinnering verstuurd en we hebben een terugkoppeling gegeven in het Parkoverleg van augustus. Toen hebben we ook een anonieme meting van de tevredenheid gedaan. Dat was een extra meting, om de werkwijze te introduceren en omdat hier meer mensen aanwezig waren dan vragenlijsten waren ingeleverd. Het leverde mooie rapportcijfers op (een 8,8 voor de begeleiding en een 8,5 voor Avodah als geheel).

De verwanten hebben dit jaar geen vragenlijst ontvangen. Wel bevragen we hen bij het planbesprekingen. We horen tevreden geluiden en kregen zelfs een kerstcadeautje voor alle teamleden van tevreden ouders.

Uitkomsten

De vragenlijst is door 14 van de 32 personen ingevuld. Dat zijn er minder dan de helft. De verdeling over leeftijden en aanwezigheid bij Avodah is representatief voor Avodah.

Het gemiddelde rapportcijfer is een 7,9 voor wat mensen hier doen, het onderlinge contact en een 8,4 voor de begeleiders. Dit zijn mooie cijfers en ze liggen nog wat hoger dan vorig jaar.

Mensen benoemen tevreden te zijn over de activiteiten, de locatie en de omgeving, "wat er is" (o.a. de dieren), rust in het hoofd, inspraak en het heeft een goed effect op het leren. De helft geeft aan neutraal te staan of Avodah effect heeft op het wel of niet fitter zijn, de andere helft vermeldt zich wel fitter te voelen. Er komen geen concrete aandachtspunten uit de tevredenheidsmeting.

De sporttoestellen werden niet gebruikt en zijn verwijderd, maar we gaan komend jaar aan de slag met het ondersteunen van het sporten in de buurt. Daarvoor wordt een project gestart.

Bij de bespreking hebben we de thema's uit het Kwaliteitskader besproken.

Belangrijke uitkomsten:

**Samen – we eten samen gezond:** er worden hoge cijfers gegeven, complimenten voor het eten, de ruimte die er is voor wensen van mensen. Mensen realiseren zich dat ze zelf gezondere keuzes kunnen maken om hun tevredenheid te vergroten.

En sommigen tippen: niet allemaal taart trakteren en minder lekkers bij de lunch bieden (wekelijkse snackdag).

We zijn blij dat mensen veel meer tevreden zijn over het eten dan vorige jaren. We gaan nadenken over de gegeven tips en komen daar bij een Parkoverleg op terug.

**Buiten – Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn en ik beweeg veel op Avodah:** dat wordt erkend: er wordt gewandeld tijdens gesprekken, bij de lunch, bij begin van de werkdag bij Werk & Dagbesteding met de alpaca's en bij het werken in het Groen, de gezellige avond is ook geregeld actief buiten (in het seizoen) en je kunt bij Avodah veel buiten zijn.

Tips zijn: nog meer stimuleren om wel naar buiten te gaan en activiteiten doen, zoals fietsen, wandelen met de alpaca's. Ook wordt getipt om de groepswandeling in twee groepen te doen: langzame lopers en snellere lopers of mensen die een kleine of grote ronde willen lopen.

Het is fijn om te horen dat het buitenleven en bewegen herkend wordt. We gaan daar nog meer van doen en nemen de tips daarin mee.

**Gewoon – ik word gehoord en gezien en ik krijg de kans om te leren:** Bij Avodah zijn ze 24-7 bereikbaar, ze willen altijd meedenken, mee naar de dokter, de tijd krijgen bij de geplande gesprekken, ze reageren snel, je hoeft geen 2 dagen te wachten, ze vragen wat jouw mening is. De begeleiding is bekwaam, ze geven goed advies, ze stimuleren zelfstandigheid, je kunt goed werken aan je doelen, je mag het stapje voor stapje doen, ze doen het samen met je als dat nodig is.

Mensen realiseren zich dat ze die hulp dan ook mogen vragen en op tijd aangeven als er iets is.

De tips: sommigen vinden dat we nog meer op tijd moeten komen bij afspraken of bellen als het anders wordt. Ook wordt genoemd dat het fijn is als iets nog een keer voor wordt gedaan.

Fijn dat mensen zich gehoord en gezien voelen bij ons. Dat is ook onze missie. We gaan dit jaar de planning nog meer stroomlijnen en hebben ook de afspraken (10 minuten eerder of later is normaal in de planning, we blijven ook bij jou wat langer als dat nodig is) herhaald en natuurlijk doen we ons best om op tijd te komen of de verandering te laten weten.

## 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Conclusies staan deels al in de beschrijving van de meting. Aanvullend het volgende:

- er zijn relatief weinig vragenlijsten retour gekomen. Volgend jaar zetten we nog meer in op het stimuleren en ondersteunen van het invullen van een lijst
- bewoners/deelnemers tonen zich zeer tevreden: we gaan dus vooral blijven doen of meer doen van wat we al doen
- we zetten volgend jaar weer een tevredenheidsmeting uit met Vanzelfsprekend

# 7 Meldingen en incidenten

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

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

## 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Sinds 2024 worden ook MIC-meldingen gedaan vanuit Werk & Dagbesteding. Het is belangrijk om te beschrijven wat er is gebeurd, of dit voorkomen had kunnen worden en of alles duidelijk is voor de deelnemers en medewerkers. Deze meldingen worden net als andere meldingen gedaan door degene die het meemaakt of het gevolg constateert en nabesproken in het overleg van Werk & Dagbesteding. Al of niet met de deelnemers erbij. De zorgondernemer doet een laatste check door mee te lezen en of spreken en de formulieren in het jaaroverzicht te noteren, voordat ze gearchiveerd worden.

Er waren 4 meldingen:

2 meldingen van een oververhitte zaag door onjuist gebruik (nat hout, verkeerd hout), materiële schade, geen persoonlijk letsel. De deelnemer kan goed overweg met de zaag, maar heeft een check nodig welk hout gebruikt kan worden. Hierover zijn afspraken gemaakt. Ook checkt de begeleider of het juiste hout en bijpassende zaag wordt gebruikt voordat het zagen begint.

1 melding van wegschietend hout uit de zaag. Geen persoonlijk letsel. Het stukje dat geprobeerd werd te zagen was te klein. De deelnemer zaagt weer onder toezicht en er is instructie gegeven over de minimale grote van het hout voor deze zaag.

1 melding van een omgevallen stapel meubels. Dat leverde een bult op het hoofd op. Eerst is EHBO verleend: geruststelling en koelen. Daarna is melding gedaan aan de avonddienst om het nogmaals te kunnen checken later op de middag/avond. Analyse: er stond een stapel krukken op een palet. De deelnemer dacht deze te kunnen verschuiven. Daarvoor stond de stapel niet goed opgebouwd. Conclusie: deelnemer heeft geleerd dat het belangrijk is om goed te stapelen en niet zomaar aan een pallet trekken.

## 7.2 Medicatie

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

In totaal waren er **24** MIC-meldingen rondom medicatie. Hieronder volgt een omschrijving van de meldingen opgesplitst in categorieën:

**Vijf** keer heeft iemand de medicatie niet gekregen. Dat was de fout van begeleiding (vergeten tijdens een activiteit, deel medicatie gegeven en deel niet, niet klaargelegd, helemaal vergeten). Het is goed dat collega's dit wel melden, maar het is niet goed dat het gebeurt. Fout = fout. We hebben gekeken wat we in de voorwaarden kunnen wijzigen (planning voor bepaalde tijdsblokken eerder doen, extra alertheid vragen, elkaar herinneren bij externe activiteit etcetera). Het feit dat de meldingen besproken zijn, is ook een extra reminder.

Ook was er **acht** keer een melding van het niet innemen van medicatie door gedrag van de bewoner. Eenmaal kwam begeleiding kwam een paar minuten later dan de afgesproken tijd en dat paste niet in de structuur van de persoon, twee keer weigerde iemand medicatie, vijf keer was de persoon niet aanwezig op het afgesproken tijdstip (zonder overleg of bereidheid terug te komen) en twee keer was iemand overhaast vertrokken waardoor medicatie niet meegegeven kon worden. Over deze situaties zijn afspraken gemaakt en/of verhelderd, om ze te voorkomen of beperken.

Er waren **tien** MIC-formulieren van vergeten of teveel genomen medicatie in eigen beheer. Dat is wellicht geen formele MIC-melding waard, maar er is wel een MIC-formulier ingevuld, om de gebeurtenissen te kunnen analyseren en te ontdekken of het een eenmalig of terugkerend punt is. Als het terugkerend of ernstig is, kan het nodig zijn medicatie niet langer in eigen beheer te hebben of andere afspraken te veranderen.

Bij vergeten van medicatie in eigen beheer worden bijvoorbeeld inname-alarmen nagelopen, verwanten geattendeerd op afspraken of andere wijzigingen doorgevoerd.

Bij één persoon was de wens om de medicatie in eigen beheer te hebben. Deze wens is in afstemming met netwerk gehonoreerd in de eerste periode bij ons. Door de MIC-meldingen werd duidelijk dat het eigen beheer niet goed uitpakt. Er is een BEM-gesprek gevoerd en de medicatie is nu in beheer Avodah.

In een andere situatie zijn heldere afspraken met de huisarts gemaakt over de situatie, zodat voor zowel de persoon als de begeleiders duidelijk is wat wel/niet wanneer kan/gedaan moet worden en waar verantwoordelijkheden liggen. Bij een andere melding bleek juist dat de persoon in kwestie goed op de hoogte was, maar deze informatie was onvoldoende bekend bij de apotheek en begeleiding. Feitelijk had hier geen MIC-melding gedaan hoeven worden, maar het was helpend om de situatie duidelijk te krijgen en te zorgen dat alles goed in het dossier vindbaar is.

**Eén** keer heeft iemand niet alle medicatie gehad, omdat de wijziging niet inhoudelijk was doorgegeven aan Avodah en de apotheek de aanpassing niet juist had verwerkt in de geretourneerde baxterrol. Ook navraag leverde niet de juiste informatie op.

Direct na (het vernemen van) de gebeurtenis wordt in afstemming met apotheek/arts gecheckt of er alsnog een dosering genomen moet worden of juist niet en of er een medisch risico is en wat de observatiepunten zijn. Het advies wordt opgevolgd. De gebeurtenis wordt zo spoedig mogelijk besproken met betrokkenen en er wordt gekeken wat nodig is om dit niet meer te laten voorkomen. Er wordt een MIC-formulier ingevuld.

De meldingen worden altijd in het eerstvolgende teamoverleg besproken om er van te leren. Acties worden zo nodig direct uitgezet en na afhandeling wordt het formulier gearchiveerd en opgenomen op de lijst voor het jaaroverzicht.

### 7.3 Agressie

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

Er waren in totaal 5 MIC-meldingen over Gedrag/Agressie.

Twee keer raakte iemand begeleiding redelijk hard aan. Dat kwam vanuit spanning voor de activiteit die moest gebeuren en frustratie. Drie keer was er sprake van auto-agressie op basis van trauma en/of spanning o.a. rondom een behandeling.

We zorgen voor rust in de situatie, stellen gerust en verlenen zo nodig EHBO. We bespreken de gebeurtenissen waar mogelijk met betrokkenen en scherpen de afspraken waar nodig aan. Dat doen we zo spoedig mogelijk na de gebeurtenis.. Ook doen we van alle incidenten een MIC-melding en bespreken die in het team (in aanwezigheid van een GZ-psycholoog).

Afhankelijk van de situatie bespreken we het met de betreffende personen individueel of in gezamenlijkheid. Bij agressie-incidenten wordt een gesprek aangeboden en gezorgd dat degene(n) die het betrof hun verhaal kwijt kan/kunnen. Dit wordt zo vaak als nodig opnieuw nagevraagd.

Coöperatie Boer en Zorg kijkt mee met meldingen en adviseert gevraagd en ongevraagd. In overleg met hen wordt ook besloten of er een melding gemaakt moet worden bij de Inspectie of anderen. Indien er behandelaars betrokken zijn, informeren wij hen en vragen om advies. Zijn ze niet betrokken en denken we dat dat wel nodig is, dan stemmen we af met de crisisdienst. Bij de benoemde meldingen is overigens geen actie richting of door CBZ ondernomen. Dit gedrag past in het beeld van betreffende personen.

In dit jaarverslag blijven de details van de incidenten verder achterwege om te voorkomen dat ze te herleiden zijn naar iemand. Dat maakt de analyse in dit verslag globaal.

In de werkelijke analyse is juist vooral in detail gekeken wat de aanleiding, het gedrag en het gevolg was en welke vervolgstappen nodig zijn. Analyse is altijd een beschrijving van de feiten, een gesprek met betrokkenen en een gesprek in het team. We vinden dat we goed hebben gehandeld. Het lukte om te kijken naar de reden van het gedrag en niet alleen naar de uitingsvorm.

We leerden iets over de verschillen in nabijheid bij het benaderen en hebben hierover als team kunnen afstemmen.

### 7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

### 7.5 Strafbare handelingen

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

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

## 7.6 Klachten

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

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

## 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Er is een goede bereidheid om meldingen te doen. Er is een goede structuur van bespreken en daarmee leren van situaties.

Door de kwaliteitscyclus realiseerden we ons dat ook **(bijna) ongelukken** van Werk & Dagbesteding gemeld moeten worden om van te leren. Er is goede aandacht voor veiligheid.

De meldingen rondom **medicatie** zijn wat hoger dan vorig jaar, mede vanwege iemand die eigen beheer als wens had in samenspraak met het netwerk. We zijn tevreden over de keuze om dit te laten proberen, de meldingsbereidheid en de uiteindelijke gegronde conclusie om dit over te nemen. Rondom de mensen die medicatie weigerden zijn de afspraken nu duidelijk en verwachten we een daling van de meldingen. De meldingen van door begeleiding vergeten medicatie zijn niet goed. Daar hebben we veel aandacht voor en dat loopt nog even door, omdat we zoeken naar een goede manier van elkaar ondersteunen. Er zijn extra controle-momenten ingebouwd en er is stevig over doorgesproken met elkaar.

De meldingen rondom **agressie** zijn beperkt gebleven en ongeveer gelijk aan voorgaand jaar. De verwachting is dat er met onze doelgroep altijd wel wat (auto-)agressie kan zijn. We bieden begeleiding om dit zoveel mogelijk te voorkomen en/of de gevolgen te beperken.

Voor een aantal mensen is een signaleringsplan gemaakt om het gedrag nog beter in kaart te brengen en helderheid te geven over wat de persoon kan doen en wat de begeleiding doet. De gestarte behandelingen worden ondersteund om de spanning door o.a. trauma te laten afnemen. Waar nodig zijn begeleidingsafspraken hernieuwd of aangescherpt.

## 8 Acties

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

### 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

**(Jaarlijks) - oefenen calamiteitenplan personeel - herhaling BHV e.d. - actualisatie PvA RI&E - keuring brandblussers - controle EHBO-materialen - actualiseren protocollen m.b.t. veiligheid en deelnemers, bewoners en personeel informeren - actualisatie hygiëne-checklist - keuring elektrische apparaten, incl. huishoudelijke apparaten**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** oefening in maart gedaan, check in december gedaan

**(Jaarlijks) Checklist Bedrijfshygiëne invullen**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-12-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** gedaan

**(Jaarlijks) Opleidingsplan individueel en organisatie met aandacht voor medicatie, agressie, methodieken (bv Triple C, GMd5, Dynamische Driehoek, etc)**

**Geplande uitvoerdatum:** 15-10-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 10-10-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Conceptplan gemaakt en voorgelegd aan team. Wordt geagendeerd voor eerstvolgend teamoverleg. Naschrijft: in januari 2025 definitief voorstel gemaakt en besproken in teamoverleg februari. Gedeeld met Raad van Commissarissen en lijnen uitgezet voor de verdere invulling (sprekers vragen etc)

**Samenlevingsregels bespreken en actualiseren in Parkoverleg december**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 20-09-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** onderwerp is vanaf nu in september, omdat tevredenheid pas in december beschikbaar is. Protocollen en regels besproken en uitgespeeld. Kleine aanpassingen doorgevoerd, zoals rondom Beschermd Wonen: duidelijker genoteerd welke afspraken daarbij horen (o.a. rondom logeren)

**Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook**

**Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-04-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Norm/eisen gecheckt. Dit was op orde, tekst genoteerd in werkbeschrijving.

**(Jaarlijks) Tevredenheidsmeting uitvoeren Bewoners, deelnemers, medewerkers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 20-09-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Meting is uitgezet. In november verwerkt en in december teruggekoppeld.

**(Kwartaal) Meldingen en klachtenlijst doornemen en acties uitzetten voor zover niet direct opgepakt**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 24-09-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** De lijst is bijgewerkt. Alle acties zijn afgerond. MIC's worden besproken in teamoverleggen en direct opgepakt. Werkt goed.

**(Jaarlijks) Personeelsdossier op orde houden bij nieuwe collega's en extra checken of alles er in staat (zie omschrijving bij 3.2.3.)  
Jaarplanning gesprekken maken, bijhouden en vervolgspraak plannen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-08-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Gedaan, paar ontwikkelgesprekken ingepland die iets te laat waren.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 26-09-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** gedaan, geen wijzigingen

**(Jaarlijks) Teamoverleg: Themagesprek rondom seksualiteit, agressie, etc. Checklist opstellen rondom dit thema. Actie en evt scholing**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-07-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Thema's staan in de jaarplanning en zijn conform planning opgepakt.

**(Jaarlijks) Teamoverleg: gesprek over medicatie, observatiepunten effect medicatie, wel/niet bekwaam zijn en voelen en eventuele acties/opleiding**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 11-03-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** Gesprek in teamoverleg over onze afspraken rondom medicatie. O.a. over wanneer is het eigen beheer en wanneer klaargezet. Afspraken over gemaakt

**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 17-05-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 17-05-2024 (Afgerond)

**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 22-02-2024 (Afgerond)

**U geeft aan in jaarverslag 2022 een digitaal programma te hebben aangeschaft met als doel om het aantal medicatie incidenten terug te dringen. Beschrijf in JV 2023 wat het resultaat is en of u tevreden bent.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-02-2024 (Afgerond)

**In jaarverslag 2022 schrijft tevreden te zijn over de evaluatie, u wil nog wel verder verbeteren door doelen meer smart op te stellen en de hoeveelheid doelen aan te passen (WMO). Beschrijf in JV 2023 wat het resultaat is en of u tevreden bent.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2024  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-02-2024 (Afgerond)

**Verantwoord in het jaarverslag 2023/2024 dat de resterende zorgwoningen die verbouwd zijn aan dezelfde eisen voldoen dan de rest.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-02-2024 (Afgerond)

**(Jaarlijks) Scholing medicatie checken in jaarplan scholing (herhaling/aanvulling waar nodig en geëist nieuwe mensen opleiden waar nodig)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2024

**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)  
**Actie afgerond op:** 01-01-2024 (Afgerond)  
**Toelichting:** lijst nagelopen en collega's (ook aankomende nieuwe collega's) opgegeven voor scholing. eerstvolgende optie = maart

## 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

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

**Geplande uitvoerdatum:** 04-08-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**(Jaarlijks) Personeelsdossier op orde houden bij nieuwe collega's en extra checken of alles er in staat (zie omschrijving bij 3.2.3.)  
Jaarplanning gesprekken maken, bijhouden en vervolgspraak plannen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**(Jaarlijks) Tevredenheidsmeting uitvoeren Bewoners, deelnemers, medewerkers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**(Jaarlijks) - oefenen calamiteitenplan personeel - herhaling BHV e.d. - actualisatie PvA RI&E - keuring brandblussers - controle EHBO-materialen - actualiseren protocollen m.b.t. veiligheid en deelnemers, bewoners en personeel informeren - actualisatie hygiëne-checklist - keuring elektrische apparaten, incl. huishoudelijke apparaten**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**(Jaarlijks) Scholing medicatie checken in jaarplan scholing (herhaling/aanvulling waar nodig en geëist nieuwe mensen opleiden waar nodig)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2025  
**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**(Jaarlijks) Opleidingsplan individueel en organisatie met aandacht voor medicatie, agressie, methodieken (bv Triple C, GMd5, Dynamische Driehoek, etc)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025

**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**(Halfjaarlijks) Meldingen en klachtenlijst doornemen en acties uitzetten voor zover niet direct opgepakt**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2025

**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

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

**Geplande uitvoerdatum:** 04-10-2025

**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2026

**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**(Jaarlijks) Scholing medicatie checken in jaarplan scholing (herhaling/aanvulling waar nodig en geëist nieuwe mensen opleiden waar nodig)**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2025

**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Toelichting:** ingepland voor teamoverleg maart: afspraken rondom inwerken na (bij)scholing doorgelopen plus alle bijbehorende documenten. Vragen bespreken.

**(Jaarlijks) Teamoverleg: gesprek over medicatie, observatiepunten effect medicatie, wel/niet bekwaam zijn en voelen en eventuele acties/opleiding**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2025

**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

**Toelichting:** foutje, opnieuw ingepland.

**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025

**Geldt voor locatie(s):** Avodah (2483)

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

**(Halfjaarlijks) Meldingen en klachtenlijst doornemen en acties uitzetten voor zover niet direct opgepakt**

<b>Geplande uitvoerdatum:</b>	01-04-2025
<b>Geldt voor locatie(s):</b>	Avodah (2483)
<b>Actie afgerond op:</b>	Actie is afgerond op 31-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
<b>Toelichting:</b>	Lijst gecheckt: alles klopt. nieuw plan gemaakt voor uitdelen ivm herhaling in fouten, wordt in april geïmplementeerd.

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

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

De actiepunten staan ook op onze jaarplanning en/of de teamoverlegagenda en/of de agenda van de zorgondernemer. Ze worden goed opgepakt en die planning loopt goed.

Het helpt als een actie soms even oppopt, zodat er extra aandacht voor is. Soms is het wel dubbelop en dit jaar zijn er daarom weer wat zaken op een datum gezet die logischer is.

We hebben nu een heel uitgebreide jaaragenda waar alle actiepunten, taken en overleggen op staan en ook in dienst data, verjaardagen etc. Omdat we dit in Excel doen is het heel eenvoudig vereenvoudigde jaarplanningen te maken door bepaalde kolommen weg te laten voor bijvoorbeeld de Raad van Commissarissen of het team.

# 9 Doelstellingen

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

## 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen, zoals beschreven in eerdere jaarverslagen lopen deels door. Avodah bestaat nu ruim 4 jaar. Veel plannen waren gemaakt voor de eerste vijf jaar, we mogen dankbaar ontdekken dat er veel zaken al eerder klaar zijn.

Afgerond:

- Alle woningen verbouwen en bewoners in de woningen hun plek geven
- Parkaanleg en groenverbetering -> nu onderhoud
- Dierenweide vullen, onderhouden en toevoegen aan dagbestedingsaanbod
- Bouw VRZRGD (voormalig Ontmoetingshuis) afronden en dagbesteding in horeca bieden
- Digitaal en inhoudelijk zaken op orde brengen en houden waar actueel en zinvol -> actueel houden
- Voldoende en gemotiveerd personeel zoeken en houden en werkplezier behouden -> team op volle sterkte, blijvend aandacht voor werkplezier
- Tevredenheid bewoners en deelnemers en werknemers hoog houden

Doelen komende 5 jaar

- Alles wat goed gaat, goed blijven doen en waar mogelijk verbeteren
- Bewoners hebben een passende daginvulling
- Onderhoud van het park, vastgoed en groen, is passend ingepland
- Bewoners hebben een bij hen passend netwerk
- Uitbreiding en borging Werk & Dagbesteding
- VRZRGD loopt en werkafspraken voor deelnemers Werk & Dagbesteding zijn duidelijk
- Duidelijke werkafspraken rondom VRZRGD voor medewerkers VRZRGD, bewoners en begeleiders Wonen
- Personeel werkt prettig en kan zich ontwikkelen
- Visie Avodah, Triple C en oplossingsgericht werken zitten in de basiskennis van alle medewerkers en kennis Autisme groeit
- Onderzoeken mogelijkheden uitstroom Avodah op een locatie elders
- Sociale Media beleid uitwerken en inzetten
- ANBI-beleid uitwerken
- Sponsorbeleid uitwerken
- Derde fietsenstalling afmaken en tuin ondernemerswoning
- Maandelijks overleg Raad van Bestuur voor afstemming
- Vijf jaar Avodah vieren

## 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

**Doelen komend jaar**

Alles wat goed gaat, blijven we goed doen. We verbeteren waar we mogelijkheden zien. We gaan verder met wat is ingezet: Bewoners hebben een passende daginvulling en bij hen passend netwerk, het park, vastgoed en groen wordt onderhouden. Ook houden we er aandacht voor dat Avodah een prettige werkplek is voor personeel en dat zij de visie met benodigde werkwijzen en kennis verankerd hebben in hun handelen.

**Speerpunten** voor komend jaar:

## 1. VRZRGD

- we hebben voldoende gasten en reserveringen voor groepsbijeenkomsten
- werkafspraken voor werknemers+ (deelnemers) Werk & Dagbesteding zijn duidelijk
- werkafspraken voor medewerkers VRZRGD, bewoners en begeleiders Wonen zijn duidelijk
- het is en blijft een fijne plek om te zijn

## 2. Werk & Dagbesteding uitbreiden en borgen

- er komen minimaal 5 deelnemers bij
- we bieden een dagdeel creatief aan als experiment voor een half jaar
- werkafspraken werknemers+ zijn helder (zie VRZRGD)

## 3. Organisatie

- Derde fietsenstalling en tuin ondernemerswoning afmaken
- Vijf jaar Avodah vieren
- Sociale Media beleid uitwerken en inzetten (voor met name VRZRGD en Werk & dagbesteding)
- ANBI-beleid uitwerken
- Sponsorbeleid uitwerken
- Maandelijks overleg Raad van Bestuur voor afstemming inplannen
- Onderzoeken mogelijkheden uitstroom Avodah op een locatie elders

## 9.3 Plan van aanpak

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

### 1. VRZRGD (1e kwartaal, voor seizoenen in kwartaal 2 en 3)

- evaluatie vorig seizoen verwerken in nieuwe afspraken voor iedereen (werknemers, werknemers+, begeleiders) en deze goed communiceren
- actiepunten oppakken/uitvoeren
- gebruik maken van social media met duidelijk doel (gasten, mogelijkheden reservering groepen en werving deelnemers Werk & Dagbesteding)

### 2. Werk & Dagbesteding uitbreiden en borgen (gehele jaar)

- nieuwe wervingsdag inplannen
- gebruik maken van netwerk en social media
- nagaan of alle bewoners van Avodah een passende daginvulling hebben en actief betrekken waar dat niet zo is
- start creatief dagdeel van januari tot juni 2025. Tussentijds evalueren hoe de opkomst, invulling en tevredenheid is en besluiten tot stop of voortzetting na de zomer
- werkwijze VRZRGD in afstemming met medewerkers VRZRGD implementeren

### 3. Organisatie

- (1e kwartaal) Derde fietsenstalling afmaken en tuin ondernemerswoning -> opgenomen op takenlijst zorgondernemer
- (1e/2e kwartaal plannen voor uitvoering in 3e kwartaal) Vijf jaar Avodah vieren -> plannen maken met elkaar voor de tweede helft van 2025
- (2e kwartaal) Sociale Media beleid uitwerken en inzetten (voor met name VRZRGD en Werk & Dagbesteding) -> vacature voor HBO student uitzetten. Dan plan maken met heldere kaders. Komt er geen student dan professioneel bedrijf opdracht geven om dit voor ons op te zetten.
- (2e kwartaal) ANBI - en sponsorbeleid -> kennis zoeken, plan maken en checken door jurist en dan implementeren
- (gehele jaar) Maandelijks overleg Raad van Bestuur -> ingepland in agenda's, afsprakenlijst is gemaakt en wordt bijgehouden
- (lange termijn) Onderzoeken mogelijkheden uitstroom Avodah op een locatie elders -> optionele locatie is bekend, tekeningen en plannen zijn globaal gemaakt en worden gedeeld met betrokkenen en gemeente. Na positieve reactie besluiten om wel of niet verder te gaan met deze optie. Daarna vervolgstappen richting o.a. CBZ/KLJZ.

Afspraken zijn opgenomen in agenda's en/of takenlijsten personen. Waar nuttig zijn er actiepunten gemaakt in KLJZ.

# Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.