

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

Avodah

Avodah

Locatienummer: 2483



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	19

7 Meldingen en incidenten	20
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	21
7.4 Ongewenste intimiteiten	22
7.5 Strafbare handelingen	22
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	28
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	31
9 Doelstellingen	32
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	32
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	33
9.3 Plan van aanpak	33
Overzicht van bijlagen	35

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

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

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 Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

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 jaarverslag.

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.

Het jaar 2023 is alweer voorbij. Met onze neus alweer in 2024 kijken we terug in dit jaarverslag.

Het Ontmoetingshuis kreeg de naam VRZRGD en is voor bewoners en deelnemers feestelijk in gebruik genomen. Daarmee kwam ook de kantoorruimte beschikbaar voor de medewerkers. We zijn erg blij met deze prachtige locatie.

Allerlei zaken zijn afgerond. Denk aan kleine dingen, zoals een wandje sausen en beplanting, maar ook aan grote, zoals het afronden van verbouwingen, verlichting aanleggen en het uitkiezen van meubilair.

We hebben meer geleerd over voor welke mensen Avodah een passende plek is en voor wie mogelijk niet en hebben keuzes gemaakt in het aanbod voor Werk & Dagbesteding.

We zijn gestart met opleiden op allerlei niveaus via leerwerkplekken.

We kregen aan het begin van het jaar een onaangekondigd bezoek van de Inspectie i.v.m. onze aanmelding in het kader van de WTZA. Een hele ervaring, waar we wijzer van werden dit jaar. Een jaar dat we konden afsluiten met een toelating tot de WTZA én een Raad van Commissarissen.

We hebben een eerste Ontmoetingsdag georganiseerd, waarvan iedereen samen met voor hem/haar belangrijke mensen volop heeft genoten. Het uitstapje met zijn allen naar Walibi is erg gewaardeerd, sommigen maakten van de gelegenheid gebruik om alleen mee te gaan naar het afsluitende pannenkoekenrestaurant vlakbij Avodah. Ook mochten we een paar feestjes vieren. Persoonlijk, vanwege ons huwelijksjubileum, en met alle "bouwers" van Avodah om hen te bedanken voor alle hulp.

Acties

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

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.

De resterende zorgwoningen zijn verbouwd (of bijna klaar). Daarvoor is een audit geweest in combinatie met de audit voor de opening van VRZRGD. Deze woningen zijn gelijk aan de eisen van de eerder verbouwde woningen verbouwd en voldoen daar aan. Het was goed de veiligheids- en andere eisen hierdoor goed in het oog te hebben. Er zijn nieuwe noodplaattegronden gemaakt en er is een RI&E gedaan, om VRZRGD overal in op te nemen. De audit werd met goed gevolg afgerond. Met het afronden van de verbouwingen hebben we binnenkort de maximale 32 bewoners.

Voor Werk & Dagbesteding zijn keuzes gemaakt in het aanbod, om wat we doen ook goed te doen. We zijn betrokken bij een aantal organisaties en bedrijven, zoals een voetbalvereniging en een camping. Dat levert naast zinvol werk ook mooie contacten voor deelnemers op. Er is ruimte voor uitbreiding in deelnemers. De werving daarvoor is gestart.

Vanwege terugkerende verslavingsproblematiek hebben we onze grenzen op dit gebied weer helder in beeld gekregen en hebben daardoor bij de "voorkeur" mensen direct afgewezen of met bindende afspraken vooraf toegelaten. Het was leerzaam om te ontdekken waar je invloed op hebt en hoe het werkt als er vooraf zaken worden vastgelegd.

Iets soortgelijks speelt rond daginvulling (werk, school, dagbesteding), waar we inmiddels bij aanvang ook duidelijkere afspraken over maken. We waren daar eerder vrijblijvender in, maar merken dat het werkritme mensen meestal goed doet. Al blijft dit ook maatwerk.

Vanwege gedragsproblematiek die bij aanvang niet zo duidelijk was, hebben we enerverende tijden gehad met bewoners. Voor een aantal van hen is een andere plek gezocht en gevonden. Voor anderen hebben we opnieuw nagedacht of onze plek voldoende nabijheid biedt voor hun problematiek en of en hoe we passende begeleiding kunnen bieden. We hebben opnieuw ervaren wat de grenzen aan ons aanbod zijn en hoe we daarin kunnen acteren en met welke hulpbronnen (en welke niet). Tegelijk realiseren we ons dat niet alles vooraf bekend is en dat onze plek ook kan zorgen dat het functioneren juist verbeterd, zoals we bij anderen gezien hebben. We zien daarin ook de uitdaging.

In de financiering zijn geen grote wijzigingen gekomen. De Werkbeschrijving is doorgelopen en op details aangepast. Denk aan de naam van het Ontmoetingshuis ("VRZRGD") en de inhoud (getallen, data, certificaten).

Ons plan om in het derde jaar van Avodah te starten met opleiden, viel samen met het contact dat twee mensen met ons opnamen om een dergelijke leerwerkplek te vinden. Daarom is in het afgelopen jaar contact geweest en onderhouden met scholen en opleidingsinstituten. Dit heeft geresulteerd in een erkenning als leerwerkbedrijf voor het SBB en voor de CHE in Ede en concreet in de start van 2 mensen als medewerker op een leerwerkplek MBO (niveau 3 en niveau 4) en de voorbereiding van een leerwerkplek op HBO-niveau (start 1-2-2024).

Het team vult zich verder en we delen onze kennis met elkaar. We zijn een beginnend team en hebben gezamenlijk gezocht naar visie en werkwijze. Er is kennis geactualiseerd door onze eigen kennis onderling te delen en door het volgen van training en scholing. In 2024 is een traject van teambuilding afgesproken. We blijven onze kennis delen en houden intervisie.

Om mensen goed in beeld te houden, zijn we gestart met het bespreken van een bewoner per overleg aan de hand van een hermeneutische cirkel. Dit geeft een mooi gezamenlijk beeld van wat we weten van de persoon en wat dit betekent voor onze begeleiding.

Alle protocollen zijn in de zomer nagelopen volgens plan en in de loop van het jaar expliciet onder de aandacht van de medewerkers en/of bewoners gebracht. Ontdekt is dat het gesprek over het Zorg-/Begeleidingsplan goed loopt a.d.h.v. het Evaluatieformulier, maar dat er nog iets meer uit te halen is. Om die reden zal in 2024 een format gemaakt worden voor de voorbereidingen op de evaluatie (wat moet er vooraf gebeuren, wie uitnodigen/spreken, etc.) en de agenda van het gesprek.

De overige protocollen en afspraken helpen om het werk goed te doen. Wel is het nodig de kennis steeds weer op te frissen. Om die reden is o.a. besloten jaarlijks een handtekening in de protocollenmap te vragen, nadat ieder het weer heeft doorgenomen. De werkwijze clientdossier is aangepast aan nieuwe mogelijkheden bij ONS-NEDAP, zoals de mogelijkheid om akkoordverklaringen op bijbehorende documenten in te voeren. Een mogelijkheid om email beveiligd te verzenden is definitief opgenomen in onze werkwijze.

De plannen zijn in de loop van dit jaar steeds beter en tijdiger helemaal op orde. CBZ controleert dit ook steekproefsgewijs en heeft ons laten weten dat onze dossiers op orde zijn.

Er was dit jaar een stevige blik van buiten.

In januari stond de Inspectie op de stoep voor een onverwachte toetsing in het kader van de WTZA. Zij hadden suggesties voor verbetering. Deze hebben we opgevolgd en met de Raad van Advies besproken. We zijn blij met het eindverslag.

CBZ heeft intensief meegedacht rondom een aantal individuele bewonersvragen en ons van positieve feedback voorzien. Verder toetsen zij inhoudelijk en financieel ons bedrijf, gezien hun rol als hoofdaannemer. We hebben energie gestoken in de opzet van regionale bijeenkomsten voor CBZ en een inspirerend jubileum van CBZ. Ook dat geeft ruimte voor reflectie.

De Raad van Burgemeester en Wethouders is bij ons op werkbezoek geweest, evenals de SGP. Door hun belangstelling en vragen, boden zij ruimte om onze locatie en werkwijze te bespreken. In het kader van allerlei veiligheidsvoorschriften hebben instanties, zoals de brandweer en technisch controleurs ons wijsheid gebracht om dit op een passende manier te regelen. En we kregen bezoek van een gedeputeerde van de provincie met mensen van de gemeente en de directeur Vitale Vakantieparken.

De Raad van Advies is een Raad van Commissarissen geworden en voorziet ons van ruime mogelijkheden om te sparren, te toetsen en geeft gevraagd en ongevraagd advies.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

In 3.1. en 3.2. is om wille van de leesbaarheid naar aanleiding van ontwikkelingen en situaties direct e.e.a. geschreven over de leerpunten en vervolgstappen.

Aanvullend: het onaangekondigd bezoek van de Inspectie in januari, gaf veel ruimte voor reflectie. Hierna volgen hun aandachtspunten met tussen haakjes de opvolging door Avodah)

- doelen bij aanvang zorg/begeleiding vastleggen in intakeverslag (opgenomen in proces)
- aandacht voor omschrijven wat persoon zelf gaat doen om doelen te bereiken (is wel praktisch, maar extra aandacht voor gevraagd in team om dit ook bij doelen te noteren)
- aandacht voor generieke module herstel ondersteunende zorg voor GGZ-cliënten (opgenomen in kennisdelen in team)
- actuele, parate kennis bij bevroegde medewerker ontbrak op een paar aspecten van protocollen (protocollen conform bestaande afspraken herhaald en in jaarplan opgenomen dat ieder jaarlijks tijd neemt om door te lezen en te ondertekenen)
- kennis WZD alleen beleggen bij zorgondernemer is te smal, kennisdelen in team (geagendeerd in jaarplan en uitgevoerd)
- rapporteren op doelen kan nog beter (was al aandachtspunt: team-speerpunt, regelmatige herinneringen en stimulans en twee dagdelen cursus op dit thema gehad)
- deel medicatie zat tijdelijk niet in afgesloten op slot i.v.m. aanstaande verhuizing en sticker openingsdatum stond niet op ongeopende verpakkingen. Medicatie stond wel in afgesloten ruimte, maar deel paste niet in de kluis sinds recente komst 2 nieuwe bewoners. Keuze gemaakt het voor deze 2 maanden zo te laten in afgesloten ruimte, omdat nieuwe afgesloten kast besteld was voor nieuwe kantoorruimte. (terecht punt, maar begrip van Inspectie en na verhuizing helemaal in orde met voor derden afgesloten ruimte en in afgesloten kast. Stickers sinds terugkoppeling Inspectie ook op de onaangebroken verpakkingen).

We hebben bij dit Inspectiebezoek, naast de aandachtspunten, ontdekt dat we al veel zaken goed op orde hebben. Veel documenten die gevraagd werden konden we ter plekke tonen en bespreken. Er is aanscherping mogelijk en dat is altijd goed om de kwaliteit verder te vergroten en tegelijk het goede te behouden.

De onderdelen van de kwaliteitscyclus (Acties in de Kwapp, onderdelen in het Jaarplan en allerlei inhoudelijke zaken) helpen ons om de kwaliteit op orde te houden en te verbeteren. In het werk van elke dag zakt informatie soms weg en daarom is herhaling nodig, zodat iedereen weer actuele kennis heeft, bijstelling plaats kan vinden en afspraken vindbaar zijn. Op individueel niveau helpt het digitale cliëntdossier ons om te blijven groeien en de Ontwikkelgesprekken bieden die ruimte voor medewerkers. Uiteraard zijn de korte lijnen en het relatief kleine team ook helpend om elkaar te spreken en verbeteringen snel door te voeren.

Het ondersteunend netwerk is op orde. Zowel persoonlijk als qua werk is het helpend om te spiegelen, te delen, feedback te vragen en steun te ontvangen in de keuzes die gemaakt worden.

Terugblik doelstellingen voor 2023:

Op het gebied van vastgoed/terreinbeheer/veiligheid: Grote brandalarm-/noodbelcontrole (januari). Traptreden gemaakt van gladde paadjes bij 2 woningen (februari). Inrichting tuin omgeving VRZRGD (februari). Uitbesteden glasbewassing (april). Oplevering woningen (gedurende 2023). Verbetering groen (2023).

Op het gebied van zorg/begeleiding: Afronding formaliteiten als bewoners bij een regulier bedrijf werken (afspraken en hoe borgen kwaliteit van deze plekken) (februari). Besluit einde logeermogelijkheden, omdat alle woningen nu geschikt zijn voor wonen met begeleiding (juni). Groei naar 30 bewoners (2023). Gemotiveerd personeel zoeken en houden met werkplezier (2023). Aandacht voor het netwerk, alles in kaart en stappen voor uitbreiding waar gewenst (2023).

Activiteiten: Dieren: komst 2 alpaca's (februari) en 9 kippen (maart). Avodah Fit gestart en gestopt: te weinig animo, ondanks stimuleringspogingen met drie begeleide dagdelen per week. De ruimte weer ingezet voor Werk & Dagbesteding (februari-juni). Keuzes in kernactiviteiten Werk & Dagbesteding en opbouw Horeca-tak (2023).

Kwaliteit: documenten rondom dossier etc. geactualiseerd (januari) en gedeeld in teamoverleg (februari), teamproces rond rapporteren (brainstorm over nut en noodzaak, werkwijze-opties, inclusief overdracht en twee dagdelen teambrede cursus (januari-oktober), verbetering kwaliteit door aannemen administratief medewerker (check jaarplan, dossiers op orde, werk overnemen van anderen) (april). Beveiligd mailen (mei). Alle protocollen geactualiseerd (juli/augustus).

In het kader van de WTZA hebben we ons verdiept in deze wet door gesprek, lezen van documenten en bijwonen van scholing. Onze Raad van Advies is nu een Raad van Commissarissen. Zij blijven betrokken en voorzien ons gevraagd en ongevraagd van advies, zij bieden ruimte voor sparren en voeren hun controlerende taken uit.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Doelgroep	Eind 2022	Instroom 2023	Uitstroom 2023	Eind 2023
Wonen WLZ GGZ	6	2	0	8
Wonen WLZ VG	12	1	1	12
Wonen WMO	10	3	3	10
Totaal Wonen	28			30
Begeleiding WMO	1	3	0	4
Begeleiding WLZ	9	6	0	15
Begeleiding Extern v.u. WLZ VG	2		1	1
Totaal Begeleiding	12			20

Na oplevering van woningen zijn nieuwe mensen bij ons komen wonen. Sommigen hebben tussentijds in een vrijgekomen "WMO-woning" gewoond, omdat zij met spoed een plek zochten en zijn na oplevering van hun woning naar hun definitieve plek gegaan.

Voor een persoon konden wij niet de goede zorg bieden en hebben we een andere plek gezocht.

Drie mensen zijn doorgestroomd naar een meer zelfstandige plek al of niet met ambulante begeleiding, op hun plek kwamen nieuwe mensen wonen op weg naar meer zelfstandigheid.

We hebben nu 30 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 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.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

De groei is gelopen zoals gepland.

We weten steeds beter welke begeleidingsvraag Avodah wel of juist niet goed kan beantwoorden. We maken heldere afspraken als we iemand de kans toch willen bieden. Anderen wijzen we af, op grond van onze contra-indicaties (zoals psychiatrie op de voorgrond en verslaving).

We hebben de weg leren kennen die gelopen moet worden als de juiste zorg niet verantwoord geleverd kan worden en onze grenzen daarin ervaren. We hebben onze intakeprocedure bij mensen die zich zonder netwerk aanmelden tegen het licht gehouden en aangescherpt, om vooraf afspraken met het netwerk of eerdere begeleiders te kunnen maken.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Het team is afgelopen jaar nog iets gegroeid, omdat er meer bewoners zijn en de dagbesteding iets meer deelnemers heeft. Er worden met ieder Ontwikkelgesprekken (onze vorm van Functioneringsgesprekken) gehouden. Dat is minimaal 100 dagen na de start en vervolgens halfjaarlijks. Tussentijds zijn er ook diverse gesprekken. We hebben oog voor oud-medewerkers door hen uit te nodigen voor sommige activiteiten of een kaart te sturen.

We hebben in 2022 een roosterprogramma in gebruik genomen. Dat werkte goed, alleen bleek "aan de achterkant" nog niet helemaal passend ingericht. Daardoor was er enige onduidelijkheid over de teveel of te weinig gewerkte uren, wat vervelend was voor de teamleden. We hebben heel veel tijd gestoken in dit probleem en alles handmatig nagerekend. We hebben het eind 2023 met ieder goed kunnen afhandelen. Vanaf het nieuwe jaar heeft ieder duidelijkheid en qua uren loopt alles nu via het roosterprogramma.

Voor het werven van een nieuwe collega hebben we moeite moeten doen i.t.t. tot eerder toen mensen zichzelf melden. We hebben een nieuwe collega kunnen aannemen en i.v.m. de verwachte komst van de laatste bewoners loopt er nog een sollicitatieronde.

Met het groeien van het team was er ook aandacht nodig voor visie, samenwerken en feedback. En er is een wens om met alle teamleden te kunnen overleggen. De voorbereidingen zijn in 2023 getroffen (voorbereiden, info ophalen en plannen maken) en worden vanaf januari 2024 uitgevoerd.

Ook de overdracht en rapportage wordt belangrijker. Daarvoor zijn duidelijke tijdstippen en vormen afgesproken. Dit blijft een aandachtspunt in het komende jaar, samen met een passende, helpende en werkzame planning van de werkzaamheden. Zo wordt niemand vergeten, gebruiken we onze tijd goed en komen we op de verwachte tijd bij de bewoners.

We zijn gestart met medewerkers op leerwerkplekken. Deze mensen komen met mooie vragen, brengen recente kennis in en worden ook uitgenodigd dat met ons te delen.

We proberen goed voor ons personeel te zorgen. Dat doen we door ruimte te bieden voor eigen inbreng, te luisteren en te stimuleren. Ook geven we soms een cadeautje, dit jaar in de vorm van een "wilde herfstpakket" met bladeren uit ons eigen bos of faciliteren we een gezellige borrel. Verder doen we ons best om bij het roosteren rekening te houden met wensen en vrije tijd te bewaken, voor zover dit binnen onze mogelijkheden ligt.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

4.6 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 horen terug dat onze medewerkers tevreden zijn. Ze voelen de ruimte om zaken aan te kaarten en zijn graag deel van Avodah. Tegelijk zijn er dingen die beter en anders kunnen. We luisteren en proberen in overleg met hen verbeteringen door te voeren.

Begin 2024 checken we dit met een medewerkers-tevredenheidsonderzoek.

We gaan komend jaar aan de slag met planning, een andere invulling van het overleg (maandelijks, met iedereen erbij) en een helder opleidingsplan. Daarnaast is er ruimte voor eigen inbreng, plezier en leuke activiteiten en individuele opleidingswensen.

Avodah heeft alleen personeel, inclusief leerwerkplekken. Mogelijk gaan we in 2024/2025 werken met vrijwilligers. Mocht dit passend lijken, dan moeten de voorwaarden daarvoor nog verder ingevuld worden. We hebben nog altijd een goede mix qua leeftijden, ervaring, opleidingsniveau, competenties en persoonlijkheden. Daar zijn we heel blij mee. We leren van elkaar. Ieder brengt eigen kwaliteiten in en heeft wensen en ideeën voor verbetering.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Opleidingsdoelen waren:

- BHV en medicatie-kennis actueel houden of maken: behaald. Meerdere medewerkers zijn op cursus geweest en de gewoonte om dit thema bij nieuwe medewerkers direct te bespreken en hen zo nodig in te schrijven voor een cursus is verankerd in het inwerkproces.
- Scholing Emotionele ontwikkeling is niet gegeven, omdat andere onderwerpen urgenter waren. Het onderwerp is wel opgenomen in het plan voor kennisdeling in 2024
- SMART doelen formuleren en Doelgericht rapporteren: 2 dagdelen met het hele team gehad om hier nog beter mee aan de slag te kunnen (afgerond)
- De eenmalig herhaling Geef me de 5 (uit 2022) is niet gepland, omdat het beter lijkt te wachten tot het team nog wat completer is (2024 of 2025)
- Vanzelfsprekend: hiervoor was geen concrete training, twee medewerkers hebben zich verdiept in de informatie rond deze tevredenheidsmeting en deze meting uitgezet.
- We hebben opnieuw met elkaar gesproken over Agressie, Sociale Veiligheid en Seksualiteit. Ook hebben we de Dramadriehoek besproken in een actieve gespreksvorm. Intervisie kreeg ruimte op een viertal middagen. Dergelijke kennisdeling is leuk en boeiend. Het helpt ons leren van elkaar en groeien in bewuste deskundigheid.

Individuele collega's hebben scholingen gevolgd of zijn hiermee bezig:

- Groepsdynamica (2 personen, loopt nog)
- Medicatie (3 personen, afgerond)
- Veilige Zorg voor medewerkers respectievelijk zorgondernemers (6 behaald, 2 loopt nog)
- Psychiatrische ziektebeelden (3 personen, loopt nog)
- ONS NEDAP registreren, flatteren (1 persoon, behaald)
- In verband met de voorbereidingen voor de Horeca hebben 7 personen hun SVH-diploma gehaald (Sociale Hygiëne bij Stichting Vakbekwaamheid Horeca)

Een ander doel was starten met opleiden en ook dat is behaald (2 personen zijn bezig met een MBO-opleiding, start HBO-opleiding is voorbereid voor 2024)

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor de komende periode zijn de volgende opleidingsdoelen vastgelegd in het plan.

- Teambuilding: visie, communicatie en feedback (2 of 3 dagen in 2024)
- Groepsdynamica (2 personen, loopt door vanuit 2023)
- Medicatie (voor wie nodig, voor herhaling of voor nieuwe medewerkers)
- Veilige Zorg voor medewerkers (2 loopt door vanuit 2023)
- Psychiatrische ziektebeelden (3 personen, loopt door vanuit 2023)
- Intervisie (opgenomen in team-jaarplanning)
- Kennisdelen (doorgaan met kennisdelen onderling), gepland op teamoverleg, o.a. emotionele ontwikkeling, ARGOS en Autisme Centraal. Zo leren we van elkaar
- Indien ruimte (praktisch en financieel) ligt er een wens om inhoudelijk aan de slag te gaan met Triple C en Oplossingsgericht werken. In aanloop daar naar toe gaat een medewerker het team vast informatie geven op basis van eigen kennis en mogelijk een cursus volgen (train-de-trainer-principe). Ook een korte herhaling van Geef me de 5 is een wens.

Daarnaast is er ruimte voor individuele wensen die in de loop van het jaar komen. We zijn alert op het aanbod van de Academie van de Zorglandbouw. Daar staan vaak mooie, passende opleidingen voor ons en onze medewerkers tussen.

Drie medewerkers zijn of gaan bezig met een individueel uitgebreid opleidingstraject (2 keer MBO, 1 keer HBO). Avodah faciliteert daarin qua begeleiding, stimulans, tijd en financiën.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Er komt steeds meer ruimte voor scholing en het motiveert mensen om meer kennis te krijgen en in te kunnen zetten. Er is gesprek over wensen en mensen dragen passende opties aan.

Het effect van de eerste trainingen is merkbaar in het rapporteren en doelen formuleren. Daarop bevragen we elkaar en af en toe wordt een motiverende mail verzonden. Medicatietrainingen brengen vaak goede vragen mee (waarom doen we het op deze manier) en dat kan tot aanscherpen van werkwijze leiden.

Opleiden van mensen voor ons prachtige vak is mooi om te doen en het stimuleert om na te denken over het eigen handelen. We hopen daar ruimte voor te houden en hebben een collega ruimte in uren gegeven om het leerproces goed te kunnen begeleiden.

Verandering: we zijn vooraf duidelijk over vergoeding in tijd en financiën. Dat helpt mensen hun keuze te maken. Deze afspraken kunnen individueel verschillen, vanwege inhoud, doel en verwacht effect van de opleiding of cursus.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er zijn gesprekken in de wandelgang, er zijn evaluaties in de zorgplancyclus, we doen een jaarlijkse Tevredenheidsmeting en er is ruimte geboden om met de clientvertrouwenspersoon te spreken.

Over de evaluaties in de zorgplancyclus: Er is minimaal jaarlijks en vaak twee keer per jaar een evaluatiegesprek per persoon. Ook tussentijds worden doelen besproken en afgerond of bijgesteld. Alle bewoners/deelnemers geven bij de intake hun doelen aan. Deze komen in het startplan. Dat zijn geregeld veel doelen. We kiezen in overleg met bewoner/deelnemer en netwerk welke doelen als eerste gekozen worden en werken die uit. De andere doelen worden op een later moment opgepakt. Soms blijkt in de eerste periode dat de doelen niet realistisch zijn of nog niet, omdat er eerst gewerkt moet worden aan andere basisvaardigheden en - behoeften. Dat stellen we dan bij.

Doelen zijn soms groot, maar worden in kleine, zo haalbaar mogelijke stappen opgedeeld. Doelen zijn niet altijd voldoende concreet gesteld. Sinds onze aandacht voor het formuleren van doelen en de training SMART doelen formuleren ontwikkelen we ons daarin. We helpen elkaar ook om dit goed te formuleren. Dit doen we door de doelen in het overleg te bespreken en doordat we afgesproken hebben dat er altijd iemand concreet meeleeft en feedback geeft. Dit is de komende tijd nog een punt van aandacht en staat op de agenda van het overleg.

Tegelijk: soms is iemand gemotiveerd voor een doel dat wellicht niet helemaal realistisch is, maar helpt het doel wel om stappen te zetten in de richting van dat doel.

Sommige bewoners/deelnemers vinden het pittig om het hele evaluatieformulier in een gesprek door te nemen. Bij hen kan de evaluatie in kleinere delen plaatsvinden en wordt, indien van toepassing, het geheel tenslotte besproken in aanwezigheid van een wettelijk vertegenwoordiger en/of iemand uit het netwerk.

Door deze noodzakelijke opsplitsing bleek bij een aantal dat het uiteindelijke gesprek net na het aflopen van het voorgaande plan gepland moest worden. Dat vinden we acceptabel. Voor de volgende evaluatie weten we dit en kunnen we eerder beginnen met de evaluatiegesprekken.

Bij mensen met een WLZ-indicatie kan het hoofddoel "het leiden van een goed bestaan" zijn. Het is soms zoeken welk doel daar voor hen bij past. De tevredenheid kan dan een maat zijn om te bespreken of de begeleiding bijdraagt aan dat doel.

De besprekpunten van de Evaluatie zijn terug te vinden via de Werkbeschrijving bij Evaluatie. We gebruiken het formulier van ONS Nedap. We willen daar komend jaar aanvullend een agenda bij maken voor de bespreking, zodat alles aan bod komt. Bij de Evaluatie is naast de persoon over wie het gaat, de persoonlijk begeleider, een van de zorgondernemers, indien van toepassing de wettelijk vertegenwoordiger aanwezig. Daarnaast kan, als bewoner/deelnemer dat wil iemand uit het netwerk en werk/school/dagbesteding aansluiten. Er wordt met de bewoner/deelnemer besproken wie wordt uitgenodigd en of en hoe informatie met deze personen wordt gedeeld. We zorgen dat we informatie van dagbesteding bij Avodah opnemen in de zorgplan cyclus van de mensen die hier wonen. (Dit is opgenomen bij de actiepunten in de Werkbeschrijving).

Het proces van plan maken, bespreken, rapporteren, evalueren en bijstellen loopt. In de eerste periode van Avodah hadden we nog een lichte achterstand. Inmiddels zijn we goed bij en profiteren we van het rapporteren op doelen.

Op dit moment zijn we tevreden over het effect van de ingezette begeleiding. Als aanpassingen nodig zijn, pakken we dat op. We zijn flexibel en wijzigen de begeleiding als we iets signaleren waarbij dat nodig is.

Als er signalen komen die voor de organisatie of voor anderen relevant zijn dan geven we dat door of pakken het op. Omdat we kleinschalig

zijn, is dat goed werkbaar.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

We zijn in het algemeen tevreden over het proces van evalueren.

Zoals beschreven zijn niet alle doelen haalbaar of ze nemen meer tijd door omstandigheden. Tegelijk kan het de stip op de horizon zijn die de bewoner motiveert. Evaluaties worden in het team teruggekoppeld en doelen besproken, zodat we allemaal hetzelfde weten en begeleiding zich kan richten op de doelen.

We ontwikkelen ons verder in het goed formuleren van doelen, het kiezen van doelen en het zo nodig bijstellen.

We blijven doen wat we deden op het gebied van Evaluaties. Recent hebben we de cyclus van Werk & dagbesteding voor mensen die ook wonen bij Avodah in elkaar gevoegd, zodat er één plan per persoon is, vanaf het volgende zorgplan. Dat rollen we het komende jaar verder uit.

Verder hebben we een apart thema gemaakt van Financiën. Dit zien wij als een thema dat voor veel van onze bewoners een lastig thema is. We hebben in kaart gebracht wat ieder hierin zelf kan, geregeld is of nog nodig is en maken waar nodig een plan om hier een verbeterstap te zetten. We hebben contact met de Gemeente, waar veel hulp te krijgen is. Een aantal van ons zijn naar een bijeenkomst geweest van de gemeente Ede en krijgen goede informatie die ten goede komt aan de bewoners. (Dit is opgenomen in onze jaarplanning en komt terug op de agenda van het teamoverleg).

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Er hebben elk kwartaal weer inspraakmomenten plaatsgevonden. We blijven ons best doen om deze momenten aantrekkelijk te maken door bijvoorbeeld ook gezelligheid en/of eten aan te bieden en door de tijden aan te passen op de mogelijkheden van deelnemers/bewoners.

We hebben de door ons bedachte opzet van dit Parkoverleg getoetst aan de Wet (WMCZ), met teamleden en bewoners besproken en voorgelegd aan de Raad van (nu) Commissarissen. Daaruit kwam dat het een mooie vorm van inspraak is. Ook werd de aanvulling gegeven om ook de financiën met bewoners/deelnemers te bespreken op een manier die voor hen passend is.

In maart hebben we het thema Veiligheid besproken. Er was een calamiteitenoefening, waarbij ieder zo spoedig mogelijk zijn woning moest verlaten na het afgaan van het signaal. Dit verliep goed. De leerpunten zijn direct opgepakt en verwerkt in het plan (sterkte van het signaal, checken van kantoren en lege woningen door BHV-ers, duidelijkheid over huisdieren).

In juni was er opnieuw of voor sommigen voor het eerst een kennismaking met de clientvertrouwenspersoon en introductie van de jaarlijkse tevredenheidsmeting, vanaf deze keer via Vanzelfsprekend. We hebben het in beeld laten zien, uitleg gegeven en vragen beantwoord.

In september was het Ontmoetingsdag. Qua inspraak was er ruimte voor het geven van tips en tops. De Raad van Advies (inmiddels Commissarissen) was aanwezig om een praatje mee te maken, evenals de cliëntvertrouwenspersoon. We hebben zoveel mogelijk van alle aanwezige bewoners, personeelsleden en hun meegenomen familie en vrienden gesproken en een feestelijke dag met elkaar gehad. Er was informatie beschikbaar en van alles te spelen, te eten en te drinken. We kregen er een heerlijk zonnetje bij!

In december hebben we aan de hand van een spel de huisregels en de samenlevingsregels onder de aandacht gebracht en uitleg gegeven over een aantal financiële zaken en wijzigingen.

Op alle overleggen worden punten vanuit de bewoners/deelnemers besproken. Deze kunnen zij mondeling aangeven vooraf of ter plekke of via de brievenbus van het Parkoverleg. zo zijn zaken genoemd als: gebruik van de fietsenstalling, mogelijkheid om spelletjes te doen en opmerkingen over de begeleidingsstijl gemaakt. Het was inspirerend om ook over dat laatste punt te spreken met elkaar (wat vindt ieder prettig en hoe verschillend dat kan zijn). Verder namen een aantal bewoners de ruimte om een persoonlijke noot te maken (dankbaarheid voor troost in verdriet van Avodah en haar bewoners, iets delen over zichzelf, etc.).

Er blijkt een wens bij bewoners/deelnemers om foto's van gezamenlijke activiteiten te delen. Dat is gezien de wet op de privacy soms lastig. We gaan nadenken over een formulier om hiervoor toestemming te geven en tot die tijd maken we gebruik van het verbergen van de gezichten van anderen op de foto's. (Dit is opgenomen bij de actiepunten in de Werkbeschrijving)

Het onderwerp Voeding komt regelmatig ter sprake. Zeker nadat we van de "gewone" keuken in de gezamenlijke woning, verhuisden naar VRZRGD met een steameroven en een wat andere werkwijze. Daar zijn aparte inspraakmomenten voor gehouden met de mensen die mee eten of eten ophalen om hun tips en tops te verzamelen en er waar mogelijk iets mee te doen.

Er zijn rondom het onderwerp Voeding soms wat tegengestelde meningen, maar duidelijk is dat het nog niet optimaal is. Deels zijn we nog in afwachting van de opening van VRZRGD met een kok en moeten we in deze tussentijd het zo goed mogelijk op orde maken, deels is de inspraak helpend om kleine stappen te zetten om de ervaringen te verbeteren. Zo is het ophalen voor of na een bepaald tijdstip al helpend voor de rust aan tafel en leren de kokers de keuken beter kennen, waardoor het eten smakelijker is.

NB De terugkoppeling van de Tevredenheidsmeting is dit jaar nog niet gedaan in het Parkoverleg, omdat Vanzelfsprekend deze niet tijdig kon aanleveren. We doen dat op het eerste Parkoverleg nadat we het hebben ontvangen.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

Het Parkoverleg voldoet aan de wensen en is prettig voor alle betrokkenen. We hebben afgelopen jaar niet steeds een uitgebreide maaltijd toegevoegd aan het overleg. Dat had geen invloed op de opkomst en maakte het voor de organisatoren soms wat eenvoudiger en voor mensen die wat meer van rust houden wat haalbaarder om erbij te zijn. We gaan deze overleggen vaker zonder maaltijd doen.

We hebben gehoord dat een jaarlijks uitstapje gewaardeerd wordt en dat ook voor het nieuwe jaar weer op de planning gezet.

We houden ruimte voor spontane inbreng, omdat dat een mooie vorm van inspraak is.

De aparte inspraakmomenten rondom Voeding zijn ook gewaardeerd en bieden ruimte om samen naar oplossingen te zoeken. Mogelijk wordt dit gesprek nog een keer ingepland, nadat verbeteringen zijn doorgevoerd.

We gaan onderzoeken hoe we de toestemming voor het delen van beeldmateriaal met de deelnemers aan een activiteit kunnen organiseren, om het delen mogelijk te maken, zonder de privacy te schenden.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In juni hebben we de tevredenheidsmeting uitgezet. We hebben gebruikgemaakt van Vanzelfsprekend. Dit is een digitale 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 een Parkoverleg en aangegeven bij wie en hoe hulp gevraagd kon worden bij het invullen. We hebben in augustus een herinnering gestuurd met het idee dat we dan eind augustus/begin september de data konden verwerken/ bestuderen en terugkoppelen in het Parkoverleg van september, zoals we dat met onze eerdere eigen tevredenheidsvragenlijst deden.

Vanzelfsprekend blijkt echter een bepaalde tijdsplanning te hebben met een jaarlijkse verwerking in oktober/november, waardoor we de terugkoppeling van de ingevulde vragenlijsten niet in het Parkoverleg van september konden doen. We moeten onze jaarplanning voor het nieuwe jaar dus aanpassen met een terugkoppeling in december. (Dit jaar is dat niet gelukt, omdat er iets niet helemaal in orde was bij Vanzelfsprekend en we de uitkomsten nog later kregen).

Ook hebben we bewoners/deelnemers en verwanten een vrijwel identieke vragenlijst gestuurd (iets korter voor verwanten). Komend jaar is er de mogelijkheid bij Vanzelfsprekend om een specifiek voor verwanten opgezette vragenlijst te sturen. Dat gaan we komend jaar doen.

Uitkomsten

De vragenlijst is door 25 personen ingevuld. Dit aantal en de verdeling over leeftijden en aanwezigheid bij Avodah is representatief voor Avodah.

Het gemiddelde rapportcijfer is een 7,27 voor wat mensen hier doen, een 6,47 voor het onderlinge contact en een 7,83 voor de begeleiders. Nuttig om hier te zijn krijgt 7,61 als rapportcijfer. Veel mensen zijn positief over de locatie en het aanbod en over de eigen doelen, ze voelen dat ze groeien in zelfstandigheid

Naast een aantal persoonlijke wensen, die we kunnen oppakken of beantwoorden, zijn mensen over het algemeen positief.

Afspraken worden niet altijd nagekomen, geven 4 mensen aan. Dat is een gesprekspunt binnen Avodah. Van de kant van Avodah: op tijd komen en ruim genoeg plannen en van de kant van bewoners/deelnemers: niet steeds afspraken afzeggen, verschuiven om deze planning mogelijk te maken en rekening houden met wat speling rondom de afspraak.

De bereikbaarheid van begeleiders is een onderwerp dat een paar keer benoemd wordt. Dat is begrijpelijk. Eerder was er een soort gezamenlijk huis waar ook de kantoren tijdelijk waren en mensen binnen konden lopen, al was dat niet de bedoeling. Nu is het meer wonen in je eigen huis met afspraken wanneer begeleiding komt (en 24-7 bereikbaarheid en nabijheid voor alle andere hulpvragen). Zo was het vanaf het begin bedoeld en is het ook benoemd bij de intake: tijdelijk is het in deze woning, dat blijft niet zo. Mensen moeten daar nu aan wennen. Tegelijk zijn de suggesties die gedaan worden goed om te horen (o.a. inlooppmomenten voor kleine vragen).

Andere suggesties passen minder in de visie (meer begeleiding in het weekend en de avond, terwijl we juist het gewone leven na willen streven: avond en weekend is voor ontspanning, daarop zetten we op die momenten in, naast de noodzakelijke begeleiding (medicatie, nachtrust bevorderende gesprekken, etc.). Op werkdagen werk je, ook aan je doelen en dus is de begeleiding daar m.n. op gericht. Uiteraard is dit niet in beton gegoten, want er zijn meerdere mensen voor wie dit anders is afgesproken, bijvoorbeeld omdat het weekend (nog) te leeg is of er overdag andere taken zijn. We zullen de suggesties bespreken in een parkoverleg, luisteren en waar nodig toelichting geven.

Er werd soms hard gereden op het park, gaf iemand aan. De suggesties werd gedaan de slagboom weer werkend te maken. Dat is inmiddels gerealiseerd.

Er is feedback op het eten in een paar reacties. Daarover is het gesprek gaande en proberen we stappen te zetten die helpen, zie ook elders in dit jaarverslag.

Acties

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

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.

We concluderen dat mensen over het algemeen tevreden zijn. Sommigen zijn dat niet. Omdat de vragenlijst anoniem is, maar er wel de mogelijkheid was om toestemming te geven de vragenlijsten in te zien, kunnen we zien wie er minder positief zijn en het gesprek aangaan.

Een deel van de feedback hangt mogelijk samen met de problematiek van personen, maar we kunnen in ons zoeken naar verbetering van het welzijn afstemmen wat zou helpen.

We zijn blij met de 7,83 voor de begeleiding én we zijn blij met de feedback. Vooral de opmerkingen geven suggesties voor verbeteringen.

Dat veel mensen tevreden zijn over hun doelen, geeft ons de feedback dat ons teamplan om doelen beter te formuleren een bijdrage levert aan het welbevinden.

We koppelen de uitkomsten inclusief de opmerkingen en suggesties terug in het eerstvolgende Parkoverleg en gaan het gesprek aan met elkaar.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

In totaal waren er 18 MIC-meldingen rondom medicatie. Deze worden altijd in het eerstvolgende teamoverleg besproken om er van te leren. Acties worden zo nodig uitgezet en na afhandeling wordt het formulier gearchiveerd en opgenomen op de lijst voor het jaaroverzicht.

Daarvan waren er twaalf MIC-formulieren van vergeten of teveel genomen medicatie in eigen beheer. We vullen dan toch een MIC in, 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.

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. Het advies wordt opgevolgd.

De gebeurtenis wordt besproken met betrokkenen en er wordt gekeken wat nodig is om dit niet meer te laten voorkomen. Dat betekende in acht gevallen de inname-alarmen checken, de verwanten attenderen, het geven van een herinnering opnemen in de planning van de begeleiding en/of een andere, vaste plek voor de medicatie kiezen. Het betekende drie keer dat het medicatiebeheer werd overgenomen door Avodah en een nieuwe BEM-lijst werd ingevuld om dit af te stemmen met alle betrokkenen.

Er is drie keer medicatie geweigerd (verschillende personen en situaties). Eenmaal is dat vanuit gedrag (niet in contact willen, weglopen) en is de begeleidingsstijl aangepast op bepaalde momenten van de dag. Eenmaal had degene aangekondigd geen medicatie meer te willen nemen en is het vooraf besproken met de arts en een consult gepland voor het vervolg. En eenmaal betrof dit medicatie die moest worden afgebouwd, maar nog niet goed op de aftekenlijst stond.

Een andere keer was de aftekenlijst na ontslag kliniek niet in orde en is gehandeld conform mondelinge afspraak met medici na herhaald overleg met hen.

Het niet op orde zijn van de aftekenlijst is besproken met de apotheker. Afsproken is zo vroeg mogelijk op de dag te bellen bij wijzigingen om aandacht te vragen voor de aftekenlijst. Zeker bij een ontslag of medicatiewijziging kort voor het weekend is telefonisch overleg nodig.

Twee keer heeft iemand de medicatie niet gehad, omdat deze op het afgesproken tijdstip niet aanwezig was. Er is overlegd met arts/apotheek over het al of niet nog innemen en met betrokkene wat de reden van afwezigheid was. Begeleidingsstijl en dagplanning zijn daarna aangepast.

Opmerkingen rondom medicatie:

De apotheek leverde de medicatie vaak bij het woonhuis van de zorgondernemers. Soms hing het dan gewoon aan de deur. Gezien de ligging Van Avodah en het woonhuis gebeurd er waarschijnlijk niets mee, maar we vonden het geen goede werkwijze. Inmiddels is er een kluis met een cijfercode op een afgeschermd plek nabij de kantooruimte. De bezorgdienst van de apotheek legt de medicatie daarin en maakt zichtbaar dat er medicatie in de kluis zit. Begeleiding haalt het daaruit en verwerkt het bij de medicatiekast. Ook retourmedicatie kan zo veilig klaargelegd worden voor de apotheek. Wanneer er koelkast-medicatie wordt geleverd, belt de apotheek naar Avodah, zodat de medicatie snel uit de kluis wordt gehaald.

Er is een lijst gemaakt waarop geschreven wordt wat er is besteld en waarop wordt afgetekend als het is geleverd. Deze lijst wordt regelmatig gecheckt (ingepland in de dagplanning op een aantal dagen). Dit is om te voorkomen dat de apotheek meerdere keren over hetzelfde middel wordt gebeld of juist om te voorkomen dat een medicijn niet geleverd blijkt op het moment dat het nodig is.

Aandachtspunt blijft medicatie na ontslag, m..n. uit psychiatrie en bij wijzigingen in medicatie op vrijdagmiddag of vlak voor feestdagen. We zijn er scherp op en stemmen af met de apotheek en arts om te zorgen dat dit goed loopt en doen soms een verzoek om na het weekend met ontslag te sturen. We hebben echter niet altijd invloed en handelen dan op basis van een papieren aftekenlijst tot de volgende werkdag de digitale lijst weer beschikbaar is.

Acties

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

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 6 MIC-meldingen over Agressie/gedrag

Twee keer een melding van agressie tegen begeleiding. Voor deze persoon liep de zoektocht naar behandelopties en een andere woonplek al en die is inmiddels gevonden.

Een keer een melding van grensoverschrijdend gedrag, waarvoor een gesprek en voorlichting is ingezet.

En twee meldingen over auto-agressie op basis van trauma, waarvoor behandeling gaat starten.

We bespreken de gebeurtenissen waar mogelijk met betrokkenen en scherpen de afspraken waar nodig aan. Dat doen we zo spoedig mogelijk na de gebeurtenis. Al is er soms tijd nodig om af te koelen of om de afspraak te plannen. 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 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.

In dit jaarverslag blijven de details van de incidenten 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 doelgroep die hier wel of juist niet goed past en over het intakeproces (ondanks doorvragen wordt niet altijd alles goed benoemd).

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Vorig jaar waren er 7 meldingen rondom medicatie. Dit jaar 18, waarvan 6 over medicatie in beheer Avodah gingen. Terwijl er meer mensen wonen en vier keer meer mensen medicatie in beheer van Avodah hebben (nieuwe mensen of mensen die beheer nu bij Avodah hebben liggen of medicatie zijn gaan gebruiken).

De aftekenlijsten zijn, buiten de benoemde meldingen bij 7.2., in orde nu we met een digitale lijst werken. Het is heel helpend dat de digitale lijst met eventuele wijzigingen beschikbaar is als je bij de medicijnkast of de betreffende persoon staat. We zijn erg tevreden over het werken met de digitale medicatielijsten. Ook is bij een doktersbezoek altijd de meest recente lijst beschikbaar.

Dit jaar waren er 5 meldingen en vorig jaar 9 meldingen rondom Agressie/gedrag. De auto-agressie is iets minder vaak gemeld. De agressie naar anderen is afgenomen. We vermoeden dat dit samenhangt met het vinden van een andere woonplek voor de betreffende personen.

Een MIC-melding wordt altijd besproken in het teamoverleg. De opsteller ligt zo nodig toe en we bespreken de vragen en leerpunten. We maken zo nodig nieuwe afspraken en zetten lijnen uit ter voorkoming van herhaling of verbetering van de situatie. Een korte terugkoppeling daarvan wordt in het formulier genoteerd en daarna wordt het MIC-formulier definitief opgeslagen. Als een situatie geschikt is voor interview wordt die tip meegegeven aan de betreffende persoon.

Leerpunten:

- herhaling dat contact wordt opgenomen met apotheek/arts bij meldingen medicatie is nodig. Het moet nog meer standaard worden
- scherp blijven op tussentijdse wijzigingen in medicatie en medicatie na ontslag uit een klinische setting. Verantwoordelijkheid bij arts/apotheker laten en uitvoeren wat instructie is
- bij sommigen bleek kort na hun komst dat de inschatting van de vorige plek dat medicatie in eigen beheer kan in het BEM-gesprek hier niet passend is. Bij hen is de medicatie in beheer bij Avodah. Bij nieuwe bewoners blijven we proberen een goede inschatting te maken van de mogelijkheden. Het heeft geholpen dat er ook MIC-meldingen zijn bij eigen beheer medicatie. Zo kan bekeken worden of het eenmalig niet goed gaat of dat het ernstig en/of een trend is.
- twee agressie-meldingen vonden plaats in een periode waarin we al actief op zoek waren naar een meer passende plek. Het was duidelijk dat daar de grenzen van onze mogelijkheden overschreden waren. We zijn dankbaar dat er een alternatief is gevonden.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 04-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: gecheckt, geen dwang, tekstueel aangepast en vinkjes goed gezet

Samenlevingsregels bespreken en actualiseren in Parkoverleg december

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 01-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Besproken in parkoverleg op 1-12 Zie bij actiepunten parkoverleg en bij huisregels van 1-12

Huisregels bespreken en actualiseren in Parkoverleg december

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 01-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Parkoverleg december: middels een spel aandacht voor gevraagd en voorafgaand en na het gesprek erover opnieuw gecheckt of alles nog klopt

(Kwartaal) Schriftelijke overeenkomst 's Heerenloo rondom Academie voor Zelfstandigheid toevoegen zodra van toepassing (ook 2.5.4)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023
Actie afgerond op: 01-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Wordt meegenomen in de opzet van Werk & Dagbesteding.

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: 22-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: We hebben sinds het begin een vorm van inspraak. Deze hebben we in juni getoetst aan de nieuwe wet en in september aan onze Raad van Advies voorgelegd. De wettelijk verplichte thema's komen daarin terug en zijn verankerd in de jaarplanning. We denken zo te voldoen aan de eisen en, belangrijker, denken zo op een goede manier ruimte te geven aan inspraak van bewoners en deelnemers.

(Kwartaal) Bij nieuwe medewerkers VOG toevoegen en aanpassen op alle plekken waar aantallen medewerkers genoemd worden (bv 2.4.13)

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 03-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: 1 medewerker toegevoegd

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 17-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: Er is in meerdere teamoverleggen opgehaald wat het team denkt over wat nodig is qua opleiding mede irt de visie en de kennis die ieder teamlid inbrengt. Daarnaast is in de ontwikkelgesprekken gevraagd welke individuele wensen er zijn. Uiteraard zijn daarnaast de wettelijke eisen nagelopen. Op basis daarvan is het plan voor 2024 gemaakt en zijn afspraken/aanmeldingen gemaakt of gepland met optionele trainers etc.

ST. n.a.v. verbouwing. Rond de tussentijdse schriftelijke toetsing af voor de uitvoerdatum, zie de kennisbank voor de tijdslijn.

Tussentijdse schriftelijke toetsing

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023
Actie afgerond op: 12-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: gedaan en positief besluit

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de tussentijdse schriftelijke toetsing

Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 01-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: gedaan

(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 hygiene-checklist - keuring elektrische apparaten, incl. huishoudelijke apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 30-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Eerder in het jaar gedaan, omdat het goed paste bij het thema van het Parkoverleg (clienraad)

**(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: 01-09-2023
Actie afgerond op: 30-08-2023 (Afgerond)
Toelichting: goed bijgehouden en actueel.

(Jaarlijks) RI&E uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 29-08-2023 (Afgerond)
Toelichting: gedaan voor audit Horeca/afroning verbouwing

(Jaarlijks) Checklist Bedrijfshygiëne invullen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 29-08-2023 (Afgerond)
Toelichting: gedaan

(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: 01-09-2023
Actie afgerond op: 01-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: gedaan

(Halfjaarlijks) Actualiseren werkbeschrijving (op basis van nieuwe ontwikkelingen en nieuwe informatie). (januari rond jaarverslag, juli rond actualisatie protocollen etc.) - bij evaluatie en aanpassing deelgebieden werkbeschrijving tussentijds aanpassen - uitvoeren punten actielijst

Geplande uitvoerdatum: 08-08-2023
Actie afgerond op: 28-08-2023 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond ter voorbereiding op tussentijdse schriftelijke toetsing voor Horecavoorziening/verbouwingen.

(Kwartaal) Bij nieuwe medewerkers VOG toevoegen en aanpassen op alle plekken waar aantallen medewerkers genoemd worden (bv 2.4.13)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 01-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: gedaan

(Kwartaal) Parkoverleg (sept, dec, mrt en juni) Indien meerwaarde: Dagbestedingsoverleg inplannen na groei externe groep

Geplande uitvoerdatum: 09-06-2023
Actie afgerond op: 09-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Parkoverleg gehouden over aangedragen punten door bewoners. Toelichting op meting tevredenheid gegeven/digitaal verspreid. (Hernieuwde) kennismaking clientvertrouwenspersoon en samen eten.

(Jaarlijks) Checken samenwerkingsafspraken

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 01-06-2023 (Afgerond)

Toelichting: gecheckt. Er zijn geen bijzonderheden

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Actie afgerond op: 08-06-2023 (Afgerond)

Toelichting: Mooi en open teamgesprek gehad over normen en waarden in de begeleiding en over eigen ervaringen en wat daarin meekomt in je ondersteuning aan mensen.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 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: 13-06-2023

Actie afgerond op: 02-06-2023 (Afgerond)

Toelichting: afgerond

(Kwartaal) Parkoverleg (sept, dec, mrt en juni) Indien meerwaarde: Dagbestedingsoverleg inplannen na groei externe groep

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

Actie afgerond op: 24-03-2023 (Afgerond)

Toelichting: maart: terugblik en vooruitblik beleid en verzoek inbreng bewoners

(Jaarlijks) Calamiteiten oefening bewoners/deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023

Actie afgerond op: 24-03-2023 (Afgerond)

Toelichting: maart uitgevoerd, leerpunten (zie verslag calamiteitenoefening)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 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: 30-05-2023

Actie afgerond op: 30-05-2023 (Afgerond)

Toelichting: afgerond

Keuze maken uit Dit Vind Ik Ervan en Vanzelfsprekend voor (anonieme en verplichte) tevredenheidsmeting elke 3 jaar. Vervolgens benodigde opleiding hiervoor opnemen in Opleidingsplan 2023.

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2023

Actie afgerond op: 15-03-2023 (Afgerond)

Toelichting: Vanzelfsprekend is opgenomen in de waaier en daarmee voor CBZ ook akkoord voor tevredenheidsmeting voor al onze doelgroepen (GGZ, VG en WMO). Dit is daarmee een passend instrument voor al onze doelgroepen en jaarlijks te gebruiken. We hebben ons aangemeld en gaan er mee aan de slag. Er komt mogelijk nog een webinar en een elearning, daarover worden we geïnformeerd. Voor dit jaar 2 collega's gevraagd dit op zich te nemen. Het is met Vanzelfsprekend ook mogelijk doelen te meten (bv van intake naar exitgesprek) en uiteraard de tevredenheid. Voor KLJZ

moeten we jaarlijks meten, voor de wet is het eens per 3 jaar verplicht. We gaan dit dus jaarlijks uitvoeren, mogelijk eens per 3 jaar uitgebreider.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 25-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

(Jaarlijks) BHV en preventiemedewerker inplannen herhaling en/of nieuwe medewerkers opleiden. Opnemen in scholingsplan

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2023
Actie afgerond op: 01-02-2023 (Afgerond)

(Halfjaarlijks) Actualiseren werkbeschrijving (op basis van nieuwe ontwikkelingen en nieuwe informatie). (januari rond jaarverslag, juli rond actualisatie protocollen etc.) - bij evaluatie en aanpassing deelgebieden werkbeschrijving tussentijds aanpassen - uitvoeren punten actielijst

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2023
Actie afgerond op: 06-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Voor indienen jaarverslag doorgelezen en waar nodig kleine aanpassingen gedaan. (Ook rond audit al gedaan, dus was niet veel werk)

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

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2023
Actie afgerond op: 01-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Alle certificaten doorgekeken en planning gemaakt voor bijscholing waar nodig. Collega's van wie de cursus in december verviel opnieuw opgegeven.

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

(Jaarlijks) Tevredenheidsmeting uitvoeren Bewoners, deelnemers, medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024

(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

(Jaarlijks) Checklist Bedrijfshygiëne invullen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

(Jaarlijks) RI&E uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

**(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

(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

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

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2024

Samenlevingsregels bespreken en actualiseren in Parkoverleg december**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**(Jaarlijks) Scholing medicatie checken in jaarplan scholing (herhaling/aanvulling waar nodig en geëist nieuwe mensen opleiden waar nodig)****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2025**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** Indienen werkbeschrijving**Geplande uitvoerdatum:** 04-08-2025**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**(Jaarlijks) Scholing medicatie checken in jaarplan scholing (herhaling/aanvulling waar nodig en geëist nieuwe mensen opleiden waar nodig)****Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** lijst nagelopen en collega's (ook aankomende nieuwe collega's) opgegeven voor scholing. eerstvolgende optie = maart**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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

De actielijst is helpend. Soms pakken we de actie op de datum die erbij staat op. Dan is de afronding net wat later. Sinds enige tijd hebben we de gewoonte (en ruimte) om vooruit te kijken en zo kunnen we taken op tijd oppakken.

Veel acties zijn in de jaarplanning opgenomen en worden daardoor tijdig opgepakt.

Een deel van de acties was nog uit de opbouwfase van Avodah en kunnen nu worden afgesloten of zijn opgenomen in een andere actie of plan. Dat maakt de actielijst korter en overzichtelijker. Het helpt dat afgeronde taken waar nodig opnieuw gepland kunnen worden. Onze gewoonte om vooraan de zin toe te voegen wat het terugkeerpatroon is, helpt daarbij (Jaarlijks, Halfjaarlijks, Kwartaal).

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen, zoals beschreven in eerdere jaarverslagen lopen deels door. Avodah bestaat nu ruim 3 jaar. Veel plannen waren gemaakt voor de eerste vijf jaar, we mogen dankbaar ontdekken dat er veel zaken al eerder klaar zijn.

(Bijna) afgerond:

- Alle woningen verbouwen en bewoners in de woningen hun plek geven (woningen zijn nagenoeg klaar en we verwelkomen begin 2024 twee bewoners en hebben dan de bedachte 32 bewoners). Vanwege doorstroom/uitstroom zal er af en toe nog een nieuwe bewoner komen op een bestaande plek.
- Parkaanleg en verbetering voortzetten (belangrijkste gedaan, nu doorlopend onderhoud)
- Dierenweide vullen, onderhouden en toevoegen aan dagbestedingsaanbod (afgerond)
- Bouw Ontmoetingshuis afronden en dagbesteding in horeca bieden (bouw klaar, start Horeca in 2024)
- Digitaal en inhoudelijk zaken op orde houden waar actueel en zinvol (basis is afgerond, zal aandacht blijven nodig hebben)
- Voldoende en gemotiveerd personeel zoeken en houden en werkplezier behouden (team is op orde, maar blijft doorlopend doel)
- 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
- VRZRGD loopt en is een passende aanvulling voor het dagbestedingsaanbod
- Personeel werkt prettig (overleg is stimulerend, planning loopt, leidinggevende draagt daaraan bij) en kan zich ontwikkelen (scholingsplan)
- Visie Avodah, Triple C en oplossingsgericht werken zitten in de basiskennis van alle medewerkers

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor het komende jaar blijven we aandacht hebben voor wat goed gaat, we blijven dat doen en hebben we daar elke dag oog voor.

We willen stappen zetten op het gebied van:

- Het goede leven voor bewoners/deelnemers:
 - Dagingvulling bewoners verbeteren
 - Netwerk bewoners verbeteren
 - VRZRGD invoegen in aanbod dagbesteding
 - Leef Gezond!
- VRZRGD: open voor gasten
- Personeel:
 - Dagplanning om werken voor personeel te vergemakkelijken
 - Teamopbouw: plezier en gezamenlijke visie

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

- Het goede leven voor bewoners/deelnemers

1. Dagingvulling bewoners verbeteren

We brengen de week van ieder in beeld en willen zorgen dat minimaal 3 mensen een vorm van dagbesteding vinden die bij hen past. We brengen daarvoor eerst de huidige situatie in beeld en stemmen dan af bij wie de volgende stap mogelijk is.

2. Netwerk bewoners verbeteren

De netwerkaarten worden voor elke bewoner gemaakt. Het netwerk wordt bevraagd bij de planbesprekingen en evaluaties. Er wordt besproken of en zo ja welke uitbreiding gewenst is. We breiden het netwerk van minimaal 3 bewoners verder uit passend bij hun wens.

3. VRZRGD invoegen in aanbod dagbesteding

We ontwikkelen VRZRGD in samenspraak met bewoners en schakelen hen in waar zij willen en waar mogelijk. De maanden van opbouw maken we samen mee en we kijken wie welke taak wil uitvoeren.

4. Leef gezond!

In het kader van "het goede leven": de workshops Leef Gezond worden gegeven en bewoners leren op een leuke manier meer over alles wat met voeding te maken heeft.

- VRZRGD: open voor gasten

We gaan verder met alles wat gedaan moet worden voordat we open kunnen voor gasten (vergunning, kassasysteem, assortiment, personeel en personeel+, etc). VRZRGD opent de deuren uiterlijk in april.

- Personeel:

1. Dagplanning om werken voor personeel te vergemakkelijken

Avodah is inmiddels gegroeid naar veel meer bewoners en dus taken dan aan het begin. Het excel-overzicht dat er nu is, kan mogelijk anders.

We onderzoeken de mogelijkheden om de planning van ONS NEDAP te gebruiken en zo de taken per persoon vanuit het dossier te kunnen inplannen bij de begeleiders.

Is dat niet mogelijk, dan onderzoeken we een alternatief planningssysteem.

Doel: eind 2024 werken we met een efficiënter plansysteem

2. Teamopbouw: plezier en gezamenlijke visie

We hebben twee á drie teambuildingsdagen over visie, communicatie en feedback

Er is ruimte voor contact tijdens teamoverleg nieuwe opzet

We zijn attent en geven bedankjes in woord en gebaar, we zijn zuinig op ons personeel en denken zo flexibel mogelijk mee, we geven veel ruimte voor eigen inbreng.

We checken in (ontwikkel)gesprekken en wandelgang of mensen er goed bij zitten en er balans is.

Alle acties staan bij de acties of in onze jaarplanning of agenda.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.