

Jaarverslag
januari 2020 - december 2020

Maatschap van de Fliert

Groot Wagensveld

Locatienummer: 798



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

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
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen over de zorglandbouw?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	13
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	15
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	17
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
6 Terugkoppeling van deelnemers	19
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	19
6.3 Inspraakmomenten	20
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	23
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
7.2 Medicatie	23
7.3 Agressie	24
7.4 Ongewenste intimiteiten	24
7.5 Strafbare handelingen	25
7.6 Klachten	25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
8 Acties	26
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	27
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	27
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	41
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	42
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	42
9.3 Plan van aanpak	42
Overzicht van bijlagen	42

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

Maatschap van de Fliert

Registratienummer: 798

Barneveldsestraat 36, 3927 CD Renswoude

Rechtsvorm Maatschap ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 59153482

Website: <http://grootwagensveld.nl>

Locatiegegevens

Groot Wagensveld

Registratienummer: 798

Barneveldsestraat 36, 3927 CD Renswoude

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Bezig

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?

- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

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
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

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 ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen over de zorglandbouw?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

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

Foto 1:

RENSWOUDE/EDE Het was donderdag met het oog op Pasen een spontaan idee van zorgboerderij Groot Wagenveld in Renswoude. Dat spontane idee werd al een dag later gerealiseerd. Alle medewerkers van ziekenhuis Gelderse Vallei in Ede kregen vrijdag namelijk een doosje - biologische- eieren mee naar huis. Het ging om aardig wat doosjes: het ziekenhuis heeft 2850 man personeel.

Zorgboerderij Groot Wagenveld biedt onder meer dagopvang. De cliënten kunnen er onder meer dieren verzorgen, meehelpen met het eieren rapen, tuinieren meehelpen in de timmerwerkplaats en knutselen.

<https://www.scherpenzeelsekrant.nl/premium/lokaal/corona/335713/renswoudse-zorgboerderij-trakteert-ziekenhuispersoneel-op-eieren-697509>

Foto 2:

Medewerkers hebben een kippen-kostuum gehuurd. Verkleed als kip rijden ze bij de hulpboeren langs om eierdoosjes uit te delen. Wat gezellig om elkaar tijdens de lockdown even te zien en te spreken en elkaar te verrassen!

Foto 3:

Op de foto ziet u kareltje, een pas geboren geitje. Door de lockdown konden de deelnemers/kinderen de geboorte van de lammetjes niet meemaken. Daarom zijn we een dagje op stap gegaan met kareltje en de deelnemers/kinderen opgezocht. Zo konden we hen toch betrekken bij de gebeurtenissen op de boerderij.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

Het jaar 2020. Samen met een aantal deelnemers van de boerderij hebben we eens gereflecteerd op de vraag hoe we 2020 hebben beleefd. Ieder heeft het jaar anders beleefd, wat de ene een belangrijke gebeurtenis vond, was de ander alweer vergeten en waar de ene een gebeurtenis als negatief heeft ervaren keek de ander daar weer positief tegen aan. Een goed gesprek om door elkaars 'bril' te kijken. We zullen hier een aantal van de gesproken gebeurtenissen beschrijven.

Het jaar startte met, voor sommige, een ingrijpende gebeurtenis. De melkkoeien gingen weg. We hebben ervoor gekozen om alleen nog maar melkgeiten te houden. Het kwam niet onverwacht, er is al langer over gesproken, maar toen ze daadwerkelijk opgehaald werden was dat voor een aantal toch nog even slikken. We hebben 1 melkkoe gehouden, zodat er toch nog een koe verzorgd en gemolken kan worden.

Gelukkig hebben we nog 1300 melkgeiten en daarvan kregen er afgelopen jaar 500 een lammetje. We keken met z'n allen uit naar het lammerseizoen. Er werd gesproken over de extra taken zoals lammeren de fles geven, wegen en natuurlijk knuffelen. Iedereen had er zin in... Maar toen kwam in maart de lockdown. Ook de zorgboerderij moest zijn deuren sluiten. Een boerderij vol met lammetjes maar zonder onze hulpboeren..

Maar de lockdown maakte ook erg creatief! Zo hebben we een puzzel opgestuurd naar de deelnemers van de boerderij als leuke activiteit. Er werden kaarten verstuurd, telefoontjes gepleegd en foto's en filmpjes verstuurd. Maar daar bleef het niet bij. Als de hulpboeren niet naar de lammetjes kunnen komen dan komen de lammetjes wel naar jullie, zo werd er gedacht. Zo gedacht, zo gedaan. In de bus werd een hok gemaakt en een spandoek met de tekst 'hoera ik ben geboren'. Er werd gereden naar verschillende deelnemers/woningen en daar werd het lammetje in het hok gezet met het spandoek erbij. Zo konden de deelnemers toch nog het lammetje knuffelen en vasthouden terwijl de medewerkers op gepaste afstand konden blijven. Geweldig!

De zorgboeren Wim en Anja hebben naast de zorgboerderij ook een woning, De Wilgenhoeve, gebouwd voor zeven bewoners waar 24-uurs zorg aangeboden wordt. Deze woning heeft een eigen keurmerk aangevraagd en staat los van de zorgboerderij. Hier gaat de dochter van de zorgboer(in) in wonen/zorg ontvangen. De hulpboeren van de zorgboerderij hebben hier ook aan meegewerkt. Zo hebben ze geholpen met vegen, opruimen en kasten in elkaar zetten. In juni was het hoogtepunt bereikt en aan het einde van het jaar was de bouw klaar. Er is een bewoner van de Wilgenhoeve bij de zorgboerderij komen werken en een andere hulpboer, die hier al werkzaam was, is in de woning komen wonen. Er is dus een zekere betrokkenheid tussen de zorgboerderij en de woning.

Niet alleen de dochter van Wim en Anja ging verhuizen. In oktober zijn ook Wim en Anja van de zorgboerderij verhuisd. Hun zoon en schoondochter, beide betrokken bij het werk op de zorgboerderij, zijn op de boerderij komen wonen. Een drukke periode van opruimen, dozen inpakken, kamers verbouwen, huizen klaar maken enz. Een belangrijke vraag was natuurlijk ook wat de veranderingen zouden zijn voor de deelnemers/kinderen die zorg ontvangen. Hierover hebben we een informatie gehouden voor ouders/verzorgers. Door informatie te geven, ruimte voor vragen te bieden en deelnemers/kinderen erbij te betrekken kunnen we concluderen dat de verhuizing goed is verlopen.

Een jaar vol moet mooie momenten en moeilijke momenten; de ongekende creativiteit van medewerkers die ontpopte, waar we onder de indruk zijn van de kracht en doorzettingsvermogen van de deelnemers/kinderen en hun ouders/verzorgers, dankbaar voor alle dingen die we konden en mochten doen, blij met ieder op de boerderij!

Acties

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

3.2 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" zijn beschreven.

Zorgaanbod

De zorgboerderij biedt op dit moment nog steeds dagbesteding voor volwassenen en dag- en logeeropvang voor kinderen. Hier is afgelopen jaar geen verandering in gekomen. Door het COVID-19 pandemie en de richtlijnen (waaronder de 1.5 meter) was het een uitdaging om het huidige zorgaanbod te kunnen blijven bieden. Door de gemeenschappelijke ruimte aan te passen d.m.v. het verschuiven van de tafels, het plaatsen van plastic schermen en het optimaal gebruik maken van de ruimten die aanwezig zijn op de boerderij kon iedereen zorg afnemen zoals hij/zij gewend was.

Situatie op de zorgboerderij

Belangrijke verandering voor de zorgboer(in) zijn de verhuizingen. Belangrijk wat gecontinueerd is dat de werkzaamheden niet veranderd zijn. Belangrijke verandering voor de medewerkers is dat de zorgcoördinator personeelszaken heeft overgenomen van de zorgboer. Belangrijk wat gecontinueerd is dat het er weinig verandering heeft plaats gevonden in de personele bezetting. Belangrijke veranderingen voor de deelnemers/kinderen zijn dat de melkkoeien weg zijn. Belangrijk wat gecontinueerd is dat het afnemen van de zorg hetzelfde kon blijven ondanks de maatregelen van de RIVM.

Financiering van de zorg

Er wordt zorg geleverd op basis van de WLZ, WMO en JW.

Kwaliteit

Om aan de kwaliteitseisen te blijven voldoen moesten we afgelopen jaar prioriteit leggen bij het digitaliseren. We maakten nog teveel gebruik van de analoge dossiers. Verbeterpunten waren het digitaliseren van documenten, ID-gegevens en het rapporteren. We hebben een plan van aanpak opgesteld en een actielijst en we kunnen concluderen dat we een digitale vertaalslag hebben gemaakt en een plan van aanpak hebben opgesteld voor het komende jaar. Ook het thema veiligheid had onze aandacht afgelopen jaar. Zo is er voor alle deelnemers/kinderen een (digitale) RlenE ingevuld. Medewerkers vulden die, samen met de informatie van ouders, in. Medewerkers ervaarden dit als een leerzame toevoeging het in begeleiden van de deelnemers/kinderen. Er is een inspraakmoment rondom het thema veiligheid geweest op de boerderij. Zowel ouders/verzorgers en deelnemers/kinderen waren hiervoor uitgenodigd om inbreng te geven. Hier kwamen een aantal verbeterpunten uit en wat de kwaliteit van zorg verbeterd. Er is door onze orthopedagoog een Intern Protocol vrijheidsbeperkende maatregelen opgesteld. Deze is besproken tijdens een intervisie moment en is meteen toegepast op een ingebrachte casus van een medewerker. Ook hebben we ons opgegeven voor de basiscursus fysieke en mentale weerbaarheid. De leergierigheid van de medewerkers hierin was groot, 9 medewerkers hadden zich hiervoor opgegeven. Helaas is deze tot twee keer toe geannuleerd en hopen we deze in het jaar 2021 te kunnen volgen.

Ondersteunend netwerk

Er zijn voldoende mensen beschikbaar in het ondersteunende netwerk om de zorgboer en zorgboerin en gezin bij te staan in het leveren van de zorg. Dit zijn zowel mensen die hen kennen in de privé situatie (familie en vrienden) maar ook medewerkers, collega's/ondernemers die werkzaam zijn in de zorg worden als ondersteunend ervaren.

Doelstellingen 2020

Hoofddoel 1:

Professionaliseren medewerkers

1. Behouden van wat er is: intervisie, bhv, gebarencursus voor nieuwe medewerkers

De intervisie bijeenkomsten zijn gehouden. De bhv-cursus hebben de medewerkers op afstand kunnen volgen en hebben deze behaald. Ook de gebarencursus kon afgelopen jaar plaats vinden en hebben de nieuwe medewerkers aan deelgenomen/behaald. Behaald.

2. Verdiepen in omgaan met agressie

We hebben het omgaan met agressie tijdens een intervisie moment behandeld in combinatie met het geschreven protocol vrijheidsbeperkende maatregelen. Ook zijn de RlenE's (digitaal) ingevuld, dit is voor alle medewerkers inzichtelijk via het digitale zorgprogramma ONS. Er is openheid onder de medewerkers als er spanning is in situaties. Tijdens intervisie/vergaderingen wordt er terug

gegeven dat medewerkers voelen dat ze gezien worden, als het een medewerker 'hoog' zit, de situatie overdragen aan een ander. Ook wordt het protocol toegepast en besproken hoe gespannen situatie's voorkomen kunnen worden. Het doel willen we laten staan omdat we komend jaar deel willen nemen aan de basis cursus mentale en fysieke weerbaarheid. Hier hebben we ons afgelopen jaar voor opgegeven maar kon vanwege de COVID-19 pandemie niet door gaan. Blijft.

Hoofddoel 2 : vormgeven personeelsstructuur.

1. Duidelijkheid wie doet wat: bewust omgaan met zorgzaken die niet de directe zorg betreffen (taakhouderschappen), rekening houdend met de wettelijke eisen.

Het onderwerp taakhouderschap staat iedere vergadering (1x in de maand) op de agenda. Deze taakhouderschappen wisselen we af zodat alles aan de beurt komt. Extra aandacht was afgelopen jaar voor het taakhouderschap rapportage, dit had te maken met het digitaliseren. Blijft.

2. Duidelijkheid geven en hebben in de rechten en plichten van werkgevers en werknemers.

De zorgcoördinator heeft ook personeelszaken op zich genomen. Zij heeft alle contracten doorgenomen, indien nodig aangepast. Ook heeft zij contact met de account en boekhouder over de maandelijkse betalingen, verdiept zich in de rechten en plichten van de medewerkers en communiceert dit ook naar hen toe als er vragen/onduidelijkheden zijn. Behaald.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

	Begin 2020	Instroom	Uitstroom	Totaal
Dagbesteding	15	3	0	18
Kinderen	31	5	13	23
Totaal	46	8	13	41

	Reden uitstroom
Dagbesteding	Bij de dagbesteding is geen sprake van uitstroom, dit is een hele stabiele groep. Diegene die zijn ingestroomd zijn kinderen die doorgroeid zijn naar de dagbesteding op de boerderij een bewoner van de Wilgenhoeve (nieuwe woonlocatie).
Kinderen	Er zijn afgelopen jaar relatief veel kinderen uitgestroomd en dit heeft verschillende redenen. De twee opvallendste hierin zijn dat een aantal van hen zijn overgegaan naar dagbesteding op de boerderij of elders (dagbesteding of werk), dit zijn er 7. Ook zijn er een aantal beschikkingen door de gemeente niet zijn verlengd en daarom de zorg is gestopt, dat zijn er 2. De overige verschillen van uithuisplaatsing, behoefte aan ander zorgaanbod en geen behoefte aan zorg.

De zorgboer(in) hebben ervoor gekozen om geen nieuwe kinderen meer aan te nemen voor de logeerweekenden. Het aantal deelnemers is hierdoor iets afgenomen.

Wij bieden dagbesteding en logeren, zowel individuele- als groepsbegeleiding met verschillende zorgzwaarte (regulier en specialistisch). Zorg wordt verleend op basis van WLZ, WMO en JW.

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.

Dagbesteding

De deelnemers van de dagbesteding is een constante groep. Dit geeft rust binnen de groep doordat er geen 'posities' gezocht hoeven te worden, de werkzaamheden aansluiten bij de interesses en mogelijkheden en de begeleiding gepaste persoonlijke begeleiding kan bieden. Drie deelnemers die al werkzaam waren op de boerderij zijn nog een dag extra komen werken. Twee 'kinderen' zijn doorgestroomd naar de dagbesteding op de boerderij, ook al bekenden, een nauwelijks waarneembare verandering voor de groep. Er is een deelnemer vanuit de Wilgenhoeve bij ons komen werken. Hij is aan het einde van het jaar gekomen en gestart met 1 dag in de week. Dit was voor hem en voor ons een goede manier om rustig kennis te maken met elkaar en dit is wederzijds als goed ervaren.

Kinderen

Het is fijn om kinderen te zien uitgroeien naar werk of dagbesteding, wat en waar dit ook is dat maakt ons niet uit. Belangrijk vinden we het dat het een stap vooruit is voor het kind en we zien dat die plek bij hem/haar past. Lastiger is het om afscheid te nemen van kinderen die nog langer hadden willen blijven maar dat er geen beschikking werd verleend door de gemeente. We merken dat de gespreksvoering met de gemeente steeds zakelijker wordt, dat het draait om geld en dat is lastig om te zien voor de zorgboer(in) die een echt zorghart hebben. De insteek van de gesprekken zijn hierin veranderd. Waarin de gemeenten eerder *geïnteresseerd* waren in de zorg die op de boerderij gegeven werd moeten we nu *bewijzen aanleveren* waarom de zorg nodig is wat we hieraan doen. Dit is een voelbaar verschil.

Conclusie

De deelnemers passen bij ons zorgaanbod. Dit zien we doordat er een aantal kinderen uitgegroeid zijn naar deelnemers dagbesteding. Zij hebben dan vaak ook een WLZ-indicatie waardoor er geen nieuwe beschikkingen hoeven afgegeven te worden. Bij de kinderen zien we dat het verlengen van beschikkingen steeds lastiger wordt en als ze worden afgegeven dat dit voor een steeds kortere periode is. Er wordt gevraagd naar *bewijzen* en hierin zijn de rapportages zeer belangrijk. Daar willen we komend jaar ook meer aandacht aan geven. Doelen SMART formuleren zodat er doelgericht gewerkt en gerapporteerd kan worden. Hier is ook een actie punt van gemaakt.

Op de boerderij waar zoveel mogelijk is hebben we hebben verschillende medewerkers met kwaliteiten en interesses werken waardoor de activiteiten die worden aangeboden ook uiteenlopen van bakken, paardrijden, stal uitmesten en met de trekker mee rijden, bloemen poten, zwemmen. Een unieke plek, groot genoeg om voor ieder een plek te vinden waar hij/zij zich kan inzetten. Dit blijkt ook uit het tevredenheidsonderzoek. Bij de vraag wat zij leuke activiteiten vinden die moeten blijven worden hele verschillende dingen geschreven, dit geeft ons plezier om te lezen. Als medewerkers willen we met elkaar nadenken over de vraag, wat maakt onze boerderij uniek, wat zijn de mogelijkheden op de boerderij wat een andere plek niet heeft en hoe kunnen we dat gaan inzetten bij de activiteiten op de boerderij. Een leuke uitdaging om zo nog meer activiteiten te creëren en ons te onderscheiden!

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Personeel

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

In het begin van het jaar hebben we twee nieuwe medewerkers aangenomen, eerst voor in de weekenden, daarna ook voor doordeweeks. Het team van medewerkers was afgelopen jaar stabiel. Dat was voor iedereen prettig werken. Je weet met wie je werkt, wat de taakverdeling is, zoveel mogelijk je vaste dagen en uren en het roosteren gaat makkelijk. We hebben helaas afscheid moeten nemen van een collega, die wegens corona haar man moest gaan bij staan in zijn werk. Haar uren konden opgevangen worden door andere collega, dit voelde vertrouwd. De zorgcoördinatoren wisselden hun zwangerschap met elkaar af zodat veel werk door kon blijven gaan.

Er zijn minder functioneringsgesprekken geweest dan dat we van plan waren. In de maanden dat we ze wilde gaan houden brak het COVID-19 virus uit. We wilden onnodige contactmomenten zoveel mogelijk vermijden, waaronder ook de functioneringsgesprekken. Onze focus lag op het leveren van zorg, ook in de tijd van lockdown, en hier ging zoveel tijd in zitten dat de geplande functioneringsgesprekken kwam te vervallen. Drie medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad omdat hun contract verliep. Drie medewerkers hebben geen functioneringsgesprek gehad, deze zijn verschoven naar volgend jaar en twee medewerkers waren nog geen jaar in dienst. dus met hen was nog geen gesprek gepland.

In het laatste kwartaal verliep bij een aantal medewerkers het contract, met hen heeft wel een functioneringsgesprek plaats gevonden. Het inplannen van de functioneringsgesprekken wordt ingepland in de eerste maand van januari. Wij werken in de zorg niet met ZZP-ers, wel komt er een paardrij instructrice iedere dinsdag middag paard rij les geven. Zij heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan een functioneringsgesprek maar gaf aan dat als er dingen spelen ze dit graag hoort en dat ook zij zal zeggen als ze behoefte heeft aan verandering.

Een actie punt die we voor 2020 hadden opgesteld was het onderwerp 'personeelsbeleid'. Deze hebben we opgesteld n.a.v. de conclusies van de functioneringsgesprekken 2019. In 2020 heeft een van de zorgcoördinatoren 'personeelszaken' op zich heeft genomen. Zij heeft alle contracten nagekeken, indien nodig herzien en nieuwe contracten opgesteld. Dit geeft veel duidelijkheid voor de medewerkers en wordt als zeer prettig ervaren, contracten en afspraken zijn duidelijk, lijntjes zijn kort en er wordt snel geantwoord op gestelde vragen.

De zorgboerderij streeft ernaar dat de sfeer tijdens het gesprek open, gelijkwaardig en respectvol is; ruimte om met elkaar open te kunnen spreken. De nadruk ligt tijdens het gesprek op de toekomst; waar wil de medewerker in groeien en wat hebben ze hiervoor nodig. De nadruk ligt om de kwaliteiten van de medewerker en hoe die tot uiting komen op de boerderij. De boerderij wil de ervaring en kennis van de begeleiders inzetten. Deze kennis en ervaring kan worden ingezet bij het begeleiden van junior begeleiders. Tijdens de gesprekken is er ruimte voor (praktische) vragen, zoals het inplannen van het zwangerschapsverlof, of de invulling van extra uren.

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.

Afgelopen jaar is er veel veranderd ten aanzien van de vrijwilligers. De vrijwilligers die er waren, die waren al op leeftijd en wilden geen risico lopen met het COVID-19 virus. Zij hebben ervoor gekozen om hun vrijwilligerswerk stop te zetten.

We hebben op dit moment 3 vrijwilligers op de boerderij.

Een van hen is twee dagen werkzaam op de boerderij. Zijn taken zijn klussen uitvoeren op de boerderij. Er is regelmatig contact met hem, wat hij wil en kan doen en wat hij een prettige manier van werken vindt, er heeft nog geen evaluatiegesprek plaats gevonden.

Voor de lockdown kwam er 1x in de maand een groep dove ouderen naar de boerderij, als uitje. Hierbij was er altijd een vrijwilliger aanwezig die de gebarentaal beheerste. Helaas was dit uitje voor hen afgelopen jaar niet mogelijk vanwege de pandemie en is ook de vrijwilliger niet gekomen. Mede hierdoor is er ook geen evaluatiegesprek met haar geweest.

In november is er een nieuwe vrijwilliger gestart, zij is er 1,5 dag in de week. Zij ondersteunt de begeleider in hand-en-span diensten. Met haar is afgelopen jaar een gesprek geweest en is er een vrijwilligersovereenkomst getekend.

Acties

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

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.

Medewerkers

Het is voor iedereen prettig om te werken met een stabiel team, dit scheelt zoveel tijd en energie voor iedereen, dat je meer tijd hebt voor leuke/andere dingen. We denken dat het mede te maken heeft doordat de zorgcoördinator personeelszaken op zich heeft genomen. Alle contracten zijn op onjuistheden gecontroleerd, aangepast indien nodig, nieuwe contracten opgesteld en bij vragen zijn de lijntjes kort. Een welkome verandering binnen het team. We hebben bevoegde en bekwame medewerkers aan het werk, de medewerkers die in dienst zijn hebben minimaal een MBO 3 zorgdiploma of werken met een gediplomeerd iemand, dit om de kwaliteit van zorg te waarborgen.

Stagiairs

We hebben afgelopen jaar eigenlijk geen stagiaires gehad. Er is er een gestart maar deze is maar een paar weken gebleven en toen is de stage vanwege COVID-19 stop gezet.

Vrijwilligers

Onze werkzame vrijwilligers zijn met de helft afgenomen. Ook dit heeft te maken met het COVID-19 pandemie. Zij waren al wat op leeftijd en vonden het werk op de boerderij te risicovol en hebben dit tot onze spijt (en die van hun) stop moeten zetten.

Conclusie

Doordat we het afgelopen jaar met een stabiel gebleven team hebben gewerkt kunnen we ons meer richten op stagiaires en vrijwilligers. We zijn trots op de boerderij en de zorg die we hier leveren, dit willen we graag delen met stagiaires en vrijwilligers. We werken volgens de richtlijnen van het RIVM, wassen onze handen veel, dragen in gemeenschappelijke binnenruimtes medische mondmaskers en houden zoveel mogelijk 1,5 meter afstand. Met deze aanpassingen zien we het ook zitten om mensen van 'buiten af' toe te laten binnen onze organisatie. Stagiaires (en eventueel vrijwilligers) zijn onze toekomst en daarin willen we het komende jaar investeren!

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. 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.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

Opleidingsdoelen 2020

- Er worden drie intervisie avonden georganiseerd

Er waren afgelopen jaar 3 intervisie avonden gepland, bij deze avonden worden alle medewerkers uitgenodigd/verwacht. Wij vinden dit een onderdeel om de kwaliteit van de zorg te borgen, in de gesprekken komt het PCDA-cyclus terug. De gespreksleider van deze intervisie bijeenkomsten is de orthopedagoog die betrokken is bij onze zorgboerderij. Deze stonden ingepland op 20/4, 8/6 en 2/11. De eerste intervisie bijeenkomst is vervallen wegens de corona/lockdown. In de tweede intervisie bijeenkomst hebben we de onderwerpen Wet Zorg en Dwang besproken en een casus die heeft plaatsgevonden op de boerderij. De derde intervisie bijeenkomst zijn we terug gekomen op het protocol Zorg en Dwang en een nieuwe casus besproken. De casussen hebben te maken met de begeleidingswijze van kinderen op de boerderij.

- Aanbieden gebarencursus

Afgelopen jaar hebben 4 medewerkers de gebarencursus gevolgd en behaald. Deze cursus bieden we aan nieuwe medewerkers zodat zij de basis gebaren kennen aangezien we ook deelnemers hebben met een auditieve beperking. Het doel is bereikt voor afgelopen jaar maar blijft staan voor het komende jaar.

- BHV training

De BHV-cursus hebben we gehad, maar dan in een andere vorm als de jaren ervoor. Dit jaar hebben we deze digitaal kunnen doen. Alleen de medewerkers die vorig jaar hun certificaat hadden behaald konden er aan deelnemen. Deze is door iedereen behaald. Het doel is behaald. Volgend jaar hopen we weer een BHV-training te volgen, doel wordt dus herhaald.

- EHBO vaardigheden op peil houden

De zorgboerin heeft haar EHBO diploma en heeft ook afgelopen jaar diverse cursusavonden bezocht om dit diploma ook geldig te houden.

- Cursus NEDAP

Is door een medewerker gevolgd, andere medewerker kon hier niet aan deelnemen vanwege zwangerschapsverlof.

- Deelnemen aan informatie avond 'goed werkgeverschap'

Is door een medewerker gevolgd, andere medewerker kon hier niet aan deelnemen vanwege zwangerschapsverlof.

- 12 mei naar dag van de Zorglandbouw en workshop volgen omtrent personeelszaken.

Het alternatief van deze cursus was dat het online te volgen was maar vanwege het de collega die bijna met zwangerschapsverlof ging hebben we er voor gekozen om ons te richten op het overdragen van de taken en de laatste dingen af te ronden.

- Cursus rapporteren

Deze cursus heeft in januari plaats gevonden en werd verzorgd door de coöperatie Boer en Zorg en werd gegeven door Rianne Jacobs. We, het team, hebben gesproken over de zin en onzin van het rapporteren en hebben we samen onze werkwijze met rapporteren besproken en welke uitdagingen hier nog voor ons in waren.

-Cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid voor enkele medewerkers

Helaas kon deze cursus vanwege het COVID-19 virus niet door gaan. In overleg met het bestuur van BEZIG en de federatie besloten deze uit te stellen naar het nieuwe jaar.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

	Doel	Voor wie	Onderwerp	Hoe afgerond	Herhaling?
Intervisie	Kwaliteit van begeleiding borgen en verbeteren	Alle zorgmedewerkers van de boerderij	- Wet Zorg en Dwang - Protocol Zorg en Dwang - Casus omtrent hechtingsproblematiek - Casus omtrent ondersteuningsbehoefte verwerkingstijd	Behaald	Ja
Gebarencursus	Kunnen communiceren met deelnemers met een auditieve beperking	Medewerkers (4) die nog niet over de basis gebaren beschikken.	- Informatie over de dovencultuur - De basisprincipes van gebarentaal (grammatica) - Veel gebaren - Veel expressie	Behaald	Ja (aanbieden voor nieuwe medewerkers).
BHV	Veiligheid op de zorgboerderij borgen	Medewerkers in bezit van een certificaat BHV	- Alarmeren - Ontruimen - Brand - Niet levensreddende eerste hulp - Levensreddende eerste hulp - Kennis	Behaald	Ja, hopelijk komend jaar kunnen ook nieuwe medewerkers er aan deelnemen.
EHBO	Veiligheid op de zorgboerderij borgen	-Zorgboerin	- Juiste manier hulp kunt verlenen als zich een calamiteit voordoet	Behaald	Ja
NEDAP	Kennis over zorgprogramma	- Geïnteresseerden die er mee werken	- Wat is NEDAP	Deels behaald	Ja, voor wie zich er meer in wil verdiepen

			- Hoe kan ik het gebruiken		
Workshops 'goed werkgeverschap'	Delen en vermeerderen van kennis omtrent het thema 'Goed werkgeverschap'.	- Zorgcoördinatoren	- Inzetbaarheid - Leren en ontwikkelen - Kiezen en toeleiden - Werken en behoud	Niet aan deelgenomen	Indien het opnieuw wordt aangeboden.
Workshops 'personeelszaken'	Delen en vermeerderen van kennis omtrent het thema 'Personeelszaken'.	- Zorgcoördinatoren	Informatie over: - WAB - ARBO - CAO's - Wet Zorg en Dwang	Niet behaald	Indien het opnieuw wordt aangeboden.
Cursus Doelgericht rapporteren	- Deskundige informatie omtrent het thema rapporteren	Alle zorgmedewerkers van de boerderij	- Uitleg wat de zin en onzin van rapporteren is. - Afspraken werkwijze op zorgboerderij omtrent het thema rapporteren	Behaald	Nee
Cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid	- Weten hoe te handelen bij stress en agressie	- Begeleiders B	Leren om passende begeleiding te bieden ten tijde van oplopende spanning, stress en agressie	Niet behaald	Verplaatst naar volgend jaar

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Opleidingsdoelen 2021:

- Er worden drie intervisie avonden georganiseerd voor het hele team

Het blijft goed om met elkaar casussen te bespreken met de orthopedagoog om zo de kwaliteit van zorg te borgen.

- Aanbieden gebarencursus

We bieden zorg aan deelnemers met een auditieve beperking. Communicatie is van belang en daarom bieden wij deze cursus aan nieuwe medewerkers maar ook aan medewerkers die een vervolg cursus willen volgen.

- BHV training

De veiligheid van deelnemers en medewerkers op de boerderij borgen wij door jaarlijks een BHV-training te volgen.

- EHBO vaardigheden op peil houden

De veiligheid van deelnemers en medewerkers op de boerderij borgen wij doordat de zorgboerin in bezit is van een EHBO-diploma en daarvoor zijn jaarlijks herhalingscursussen voor nodig.

- Cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid

We hopen dat het dit jaar mogelijk is om deze cursus te volgen, medewerkers willen graag 'tools' in handen krijgen voor het omgaan met agressie en stress bij deelnemers/kinderen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 acties opgenomen in de actielijst.

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Het COVID-19 virus heeft ons beperkt in het behalen van de opleidingsdoelen. Hierdoor zijn een aantal voor ons belangrijke opleidingsdoelen door geschoven naar het nieuwe jaar. Er is nog veel onduidelijk hoe het komende jaar eruit gaat zien daarom willen we ons focussen op de opleidingsdoelen die nodig zijn om de zorg kwaliteit te borgen. Het is op dit moment niet de tijd om onze horizon te verbreden en te verdiepen in nieuwe mogelijkheden of ontwikkelingen. Het heeft ons veel energie gekost om de nieuwe regels die het RIVM ons verplicht stelde te implementeren in de dagelijkse zorg en het willen voldoen aan de zorgvraag en behoefte. Onze focus lag daardoor dit jaar meer intern dan extern.

Belangrijk zijn de intervisie bijeenkomsten. De orthopedagoog die betrokken is bij onze zorgboerderij leidt deze avonden. Er worden casussen en vragen ingebracht vanuit de werkvloer waardoor het leerzaam en toepasbaar is. Medewerkers ervaren dit als zeer waardevol. Dit willen we dan ook het komende jaar blijven aanbieden.

De cursus gebarentaal blijven we ook aanbieden aan nieuwe medewerkers en aan medewerkers die hierin verder willen ontwikkelen. Een aantal medewerkers die de eerste cursus hebben gevolgd hebben gevraagd om een vervolg cursus. Hieruit blijkt dat ook zij de communicatie met deelnemers met een auditieve beperking ook belangrijk vinden. Deze interesse willen we stimuleren door hen hierin tegemoet te komen met het vergoeden van de cursus.

Komend jaar hopen we de BHV-training weer op locatie te kunnen aanbieden, dit verhoogd het leerelement. Ook de EHBO-cursus is belangrijk om te continueren. Op deze manier hopen we een veilige werkomgeving te kunnen aanbieden voor zowel de begeleiders als de deelnemers. De basistraining fysieke en mentale weerbaarheid heeft ook te maken met veiligheid voor de medewerkers en deelnemers. Deze hopen we het komende jaar te volgen maar ook dat is in afwachting van het verloop van het COVID-19 virus.

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 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.

We hebben grotendeels met iedereen een gesprek gehouden, in totaal 39. Er waren twee uitzondering: een deelnemer is door ziekte een lange tijd niet op de boerderij geweest, hij was in afwachting van een operatie. Door Corona is deze operatie meerdere keren uitgesteld. Inmiddels is de operatie achter de rug en begin 2021 zal er een evaluatiegesprek met hem worden ingepland. Er zal gekeken worden hoe de dagbesteding verder opgebouwd kan worden en aansluit bij zijn lichamelijke situatie. Een andere uitzondering was: dat een deelnemer circa 3 kwart jaar niet op de boerderij is geweest i.v.m. corona. Ouders wilden geen risico nemen. Door zijn afwezigheid hebben we niet aan zijn doelen kunnen werken en zijn deze blijven staan. Wanneer de deelnemer (en ouders) zich veilig voelt om te komen zal er een evaluatie worden ingepland. Er zal gekeken worden de doelen en worden zo nodig aangepast.

Bij het evaluatie gesprek wordt gesproken over de dagbesteding en begeleiding in algemene zin. Ook de thuissituatie van de deelnemer wordt hier in meegenomen. Het is belangrijk om als boerderij bekend te zijn met de thuissituatie. Vervolgens worden de doelen besproken; hoever is de deelnemer met het doel, welke stappen zijn behaald en wat kan verder worden opgepakt. Het is van belang om de doelen concreet en klein te houden (SMART). Deze doelen kunnen op allerlei gebieden zijn, maar in elke zorgplan zijn er doelen opgenomen op sociaal gebied en het leren van vaardigheden. Bij de evaluatiegesprekken zijn aanwezig; ouder/wettelijke vertegenwoordiger, deelnemer (deels), zorgboerin en begeleider. Regelmatig schuift een andere professional aan. Dit kan zijn een gemeenteconsulent centrum CJG, een Jeugd- zorgwerker van hulpverleningsorganisatie. De aanwezigheid van deze professionals heeft als doel inzicht te krijgen in de begeleiding van het gezin/deelnemer en dit op elkaar aan te sluiten voor een eenduidige en effectieve aanpak.

Er wordt gemerkt dat gemeenteconsulenten (kritisch) betrokken zijn bij het zorgtraject van hun cliënten. Ze willen inzicht in het zorgtraject en willen meedenken met het vervolg hiervan. Een verandering is dat zorgbeschikkingen nu regelmatig voor een half jaar worden afgegeven, soms zelf voor 3 maanden. In deze trajecten wordt de zorg na een half jaar ge-evalueerd. Het is van belang om in deze gesprekken een duidelijk beeld te geven van het welbevinden en de thuissituatie van de deelnemer. Wat is de meerwaarde van de zorgboerderij en wat zijn de leerpunten voor deze deelnemer. De doelen worden ge-evalueerd en worden zo nodig aangepast in het zorgplan. Ook wordt een Risico-Inventarisatie doorgenomen. Punten die van belang zijn worden verder uitgewerkt in het zorgplan.

Uit gesprekken komt in het algemeen naar voren dat ouders/wettelijk vertegenwoordigers, deelnemers en begeleiding het erg zinvol vinden om 1x per jaar samen te evalueren. Vaak worden doelen bijgesteld (behaald en nieuwe doelen opgesteld of aangepast als ze niet goed aan blijken te sluiten). Ook nemen begeleiders belangrijke informatie mee naar vergaderingen waarbij alle collega's ingelicht worden. Hierdoor ontstaat een beter begrip van deelnemers en hun behoeften bij begeleiders. En er kan bewust samen gewerkt worden aan doelen en het welzijn van deelnemers. Wettelijk vertegenwoordigers worden in o.a. de gesprekken ingelicht over de werking van het digitale dossier en gezien wordt dat er steeds meer gebruik van wordt gemaakt (meelezen rapportage bijvoorbeeld).

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 zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

We hebben de evaluatiegesprekken gehouden en namen hierbij het actie punt mee die we voor 2020 hadden gemaakt: Ervaren de wettelijke vertegenwoordigers de evaluatiegesprekken als zinvol of hebben ze er andere ideeën over?

Deze vraag kunnen we aan het einde van het jaar beantwoorden; ja, de ouder/wettelijke vertegenwoordigers ervaren de evaluatiegesprekken als zinvol. De onderstaande redenen worden hierbij genoemd:

- Begrip van deelnemers en hun behoeften bij begeleiders. En er kan bewust samen gewerkt worden aan doelen en het welzijn van deelnemers.
- Doelen worden bijgesteld (behaald en nieuwe doelen opgesteld of aangepast als ze niet goed aan blijken te sluiten).
- Wettelijk vertegenwoordigers worden in de gesprekken ingelicht over de werking van het digitale dossiers.

Daarnaast zijn er nog verbeterpunten. De dossiers zijn digitaal en in te zien voor de ouder/wettelijke vertegenwoordiger, ook de rapportages. Er is nog een verbetering te maken in het maken van objectieve rapportages. Hiervan maken we een actiepunt, deze gaat opgepakt worden door de medewerker die het taakhouderschap rapportage heeft en het komt terug in de maandelijkse team bijeenkomsten.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal 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 hebben aan het begin van het jaar een document opgesteld voor de inspraak momenten. We hebben geleerd uit het verleden dat als er verspreidt over het jaar 4x een inspraak moment gehouden wordt dat deze er snel bij inschiet en medewerkers onwennig zijn om een inspraak moment vorm te geven. Ook hadden sommige deelnemers/kinderen/ouders/verzorgers beperkt de mogelijkheid om deel te nemen aan deze momenten.

Met de ervaringen in het verleden hebben we ervoor gekozen om 4x in het jaar een week inspraakmomenten te houden. Zo krijgen de medewerkers meer routine in het aanbieden van de inspraakmomenten, schiet het er minder snel bij in en hebben deelnemers/kinderen/ouders/verzorgers meer mogelijkheden om eraan deel te nemen.

In de bijlage hebben we de planning toegevoegd die we hadden gemaakt voor het jaar 2020, hierin staat de data en de onderwerpen die gepland stonden. Het onderwerp veiligheid en protocollen hebben we gekozen omdat het belangrijke onderwerpen zijn die regelmatig terug komen bij de taakhoudersvergaderingen. De andere twee thema's waren dieren en activiteiten, deze onderwerpen komen terug in het tevredenheidsonderzoek dat we ieder jaar houden bij de deelnemers/kinderen.

In bijlage kunt u ook een formulier zien die we hebben opgesteld om de inspraak momenten uit te werken, op deze manier wordt op dezelfde manier het besprokene vastgelegd en de afspraken genoteerd.

Via mail en nieuwsbrief hebben we deelnemers/kinderen/ouders/verzorgers op hoogte gesteld van de inspraak momenten ook het onderwerp hebben we erbij vermeldt. Bij de eerste week werd er door een ouder gebeld die input had voor het inspraak moment met betrekking tot veiligheid. Het werkt stimulerend om te zien dat ook ouders/verzorgers zich betrokken voelen bij de inspraak momenten.

De goede voorbereiding en documenten ten spijt, is het bij twee (officiële) inspraak momenten gebleven, omtrent het thema veiligheid. De tweede periode dat er een inspraak moment gepland stond was er een lockdown en hadden we geen deelnemers op de boerderij. De derde en vierde periode was de zorgcoördinator die dit meestal onder de aandacht brengt met zwangerschapsverlof. Spijtig dat dit niet verder is opgepakt maar het was een chaotisch jaar vanwege de corona waardoor de inspraak momenten erbij in zijn geschoten.

Toch zijn de onderwerpen dieren, protocollen en activiteiten niet helemaal aan de deelnemers voorbij gegaan. Tijdens de lockdown zijn dieren op bezoek geweest bij de deelnemers. Zo kwam de zorgboerderij met de paardentrailer langs om een bezoekje te brengen bij de deelnemers. Zij waren zo in de mogelijkheid om het paard te borstelen en te knuffelen. Toen de lammetjes geboren waren heeft ook een lammetje een bezoek aan de deelnemers gebracht. Als de deelnemers niet naar de boerderij konden komen, dan de boerderij naar de deelnemers!

Ook het thema protocollen kwam deze periode terug. Er moest een corona protocol opgezet worden. Met de informatie die we kregen vanuit het RIVM, en de coöperatie Boer en Zorg hebben we een protocol opgesteld en hiervan alle ouders/verzorgers van op de hoogte gesteld. Ouders/verzorgers mochten hierop reageren/inspraak, de reacties die we kregen was dat het een duidelijk document was. Om

het thema activiteit te laten terug komen in de lockdown hebben alle deelnemers/kinderen een puzzel toegestuurd gekregen van een foto van de boerderij. Hier stonden de zorgboer en zorgboerin op, de paarden en de boerderij. Een welkome verrassing voor de deelnemers/kinderen.

Acties

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

Bijlagen

- Inspraak momenten 2020
- Inspraak 2021
- Uitgewerkte inspraakmomenten
- Inspraak 2021 (deel 1)

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 opgestelde documenten zijn helder en werkbaar, deze feedback kregen we van de medewerkers. Daarom hebben we het document aangepast (data en medewerkers) voor het nieuwe jaar om het komende jaar weer te gebruiken. Bij de jaarplanning van de bijeenkomsten voor het nieuwe jaar staat ook taakhouderschap op de agenda en dan zal het ook taakhouderschap 'Inspraak' worden besproken. Op deze manier zijn we alert op het houden van de inspraak momenten.

We hopen dat er in het nieuwe jaar meer rust is, dat alle deelnemers/kinderen weer dagbesteding kunnen volgen (geen lockdown of quarantaine meer) en dat ook wij als medewerkers de geplande activiteiten uit kunnen voeren zoals we bedacht hebben. Door in de bijeenkomsten het onderwerp taakhouderschap terug te laten komen zal het ook niet meer afhankelijk zijn van de aanwezigheid van een medewerker.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Aan het einde van het jaar (28-10-2020) is het tevredenheidsonderzoek verstuurd naar alle deelnemers/kinderen van de zorgboerderij. Het tevredenheidsonderzoek bestaat uit een vragenlijst die is opgesteld door de boerderij zelf, aangepast op de doelgroep. De lijst begint meteen uitleg over het doel van de vragen en met uitleg over hoe de lijst ingevuld dient te worden. Negen vragen gaan over beleving van sfeer, begeleiding, doelen, activiteiten en andere deelnemers. Antwoordkeuzes zijn smileys 'leuk', 'gaat wel' en 'vervelend'. Daarnaast zijn er twee open vragen en een vraag om een cijfer voor de boerderij.

In totaal is het tevredenheidsonderzoek verstuurd naar 41 personen. We hebben het tevredenheidsonderzoek in combinatie met de nieuwsbrief verzonden via mail maar beide ook meegeven op papier. Op 7 december, bij het team overleg hadden we 12 ingeleverde tevredenheidsonderzoeken binnen. Dit vonden we te weinig respons om daar goede conclusies uit te trekken. Daarom hebben we de volgende afspraak gemaakt: elke begeleider vult samen met de kinderen van zijn zaterdaggroepje de lijst in. Dit resulteerde in in totaal 24 terug gezonden/ingeleverde vragenlijsten. Hiervan waren er 18 door de kinderen ingevuld en 8 van de dagbesteding.

Dit betekent dat 60 procent van de vragenlijsten zijn ingevuld. Van de deelnemers dagbesteding heeft bijna 50 procent de vragenlijsten ingevuld en van de kinderen 80 procent. We zien een totale toename van ingevulde vragenlijsten van 20 procent ten opzichte van vorig jaar.

We scoren bij het tevredenheidsonderzoek een ruim voldoende, een 8,6! Het gemiddelde cijfer van de dagbesteding was een 8,2 en het gemiddelde cijfer van de kinderen was een 9. Een hoge tevredenheid waarbij we wederom vooral hoog scoren op de activiteiten/mogelijkheden op de boerderij.

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.

Conclusie deelnemers dagbesteding

Het gemiddelde cijfer van de dagbesteding was een 8,2. Een ruim voldoende! Ten opzichte van vorig jaar is het een vermindering van 0,3 punten. Uit de antwoorden die gegeven zijn (bijvoorbeeld op vraag 11, wat er veranderd zou moeten worden) is er niet een duidelijke oorzaak aan te wijzen. Misschien komt het door de beperkte evaluatiegesprekken- en inspraak momenten die gehouden zijn, dat ze zich toch minder gehoord voelen. We gaan ervan uit dat dit komend jaar anders gaat verlopen en toch weer hoger scoren.

Conclusie kinderen

Het gemiddelde cijfer van de kinderen was een 9. Een ontzettend hoog cijfer, mede door een cijfer 20 dat gegeven werd. Als we daar een 10 van zouden maken zouden we nog uitkomen op een 8,4 maar we vonden uit het cijfer 20 (zelf bedacht, was geen optie) zoveel enthousiasme blijken dat we die toch zo meegerekend hebben. De variatie van activiteiten (binnen, buiten, stoer, rustig, dieren, materialen) spreken de kinderen enorm aan. Dit blijkt onze sterke kant en willen we behouden door dit ook aandacht te geven komt jaar.

Conclusie algemeen

De zorgboerderij is een unieke werk/leerplek. Er worden hier ontzettend veel mogelijkheden aangeboden. Daar willen we het komende jaar onze aandacht op richten. *Wat maakt onze boerderij uniek (in mogelijkheden)? Hoe gaan we dat inzetten in de activiteiten met deelnemers/dagbesteding?* Op deze manier hopen we het optimale uit de zorgboerderij te halen en ons te onderscheiden van andere dagbestedingsplekken.

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 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.

- *Melder:* Begeleider B
- *Datum:* 26-9-2020
- *De oorzaak:* Begeleider B en Q. zijn met twee andere kinderen aan het werk op de boerderij (eieren draaien bij de kippen). Dit verloopt met kleine haperingen (een kapot ei, nieuwe trees nodig). Q. is moeilijk te bereiken met verbale communicatie, hij reageert kort. Als begeleider B contact zoekt met collega voor hulp wordt het Q. teveel en krijgt hij een woede uitbarsting. Dit uit zich in het willen slaan van begeleider en het trappen tegen een step.
- *Wat heeft u direct gedaan:* Q. gaat weg uit de situatie zodat de situatie voor begeleider B en de kinderen veilig blijft en zij hun dagstructuur/taak bij de eieren kunnen voortzetten. Collega helpt hen de problemen oplossen bij de eieren en daarna gaat collega met Q. rustig andere taken oppakken.
- *Welke nazorg is geleverd:* om Q. tijd te geven om bij te komen van het incident heeft hij een tijd opgetrokken met collega. Dit gaf hem rust en ruimte en was er tijd voor gesprek om op de situatie te reflecteren en woorden te zoeken bij het excuses aanbieden aan begeleider (dit wilde hij zelf graag doen). Aan het einde van de middag voegde Q. zich weer bij de groep, nadat er op zijn initiatief een gesprek met begeleider B is geweest. Het incident is terug gekoppeld naar ouders en besproken bij het team overleg n.a.v. het onderwerp FOB0.
- *Is er goed gehandeld:* Ja, er is gehandeld vanuit de zorgbehoefte van Q. De begeleider was nabij en ondertitelde de gebeurtenissen (de eiermachine werkt niet goed) en gevoelens (dit kan frustrerend voor je zijn). Ook is er na de woede uitbarsting de situatie veilig gesteld voor begeleider B en de kinderen. Hierdoor kon de dagstructuur door worden gezet en werd de invloed van het incident tot het minimale beperkt.
- *Wat heeft u geleerd:* Begeleider haalt eerder hulp van collega die ervaring heeft met machines om de problemen te verhelpen.
- *Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig:* Q. heeft de situatie verlaten en kreeg hiermee de ruimte om zichzelf te herpakken. Collega heeft de problemen verholpen van het eieren draaien zodat de dagstructuur voor de andere kinderen voortgezet kon worden. Met Q. is er overlegd hoe deze situatie voorkomen had kunnen worden. Hij gaf zelf aan dat hij al enige tijd niet lekker in zijn vel zat en dat de situatie met een niet functionerende eiermachine de trigger was om alle frustraties eruit te gooien. Er is aangeboden hem zelf het nummer van de collega te geven zodat hij direct zelf contact kan zoeken, hier had hij geen behoefte aan. De begeleiding van begeleider B. was voldoende. Nummers van zorgboer en collega zijn in telefoon gezet om bij complicaties snel contact op te nemen zodat bij technische problemen geholpen kan worden.

- *Melder:* zorgboerin
- *Datum:* 13-12-2020
- *De oorzaak:* C. heeft code van loads opgevraagd aan deelnemer. C. gaat in de werkplaats aan het werk, hek repareren, met een boormachine. Hierbij loopt M. een schaafwond op.
- *Wat heeft u direct gedaan:* De schaafwond van M. is bekeken door de zorgboerin en collega (we hebben de afspraak dat we wonden door 2 personen laten bekijken). Het bleek dat er niets aan de wond gedaan hoefde te worden. Wanneer M. door ouders wordt opgehaald wordt het incident besproken (ook de actie's die zijn ondernomen). Er volgen meerdere gesprekken, met C. en met de deelnemer. In de RlenE van C. staat beschreven dat hij niet mag werken met machines, hier valt een boormachine ook onder. In het gesprek met C. geeft hij aan dat hij hier niet van op de hoogte was. We hebben het uitgelegd dat dit een afspraak is (gemaakt met ouders en begeleiders) ter bescherming van zichzelf en van anderen. Door dit gesprek snel na het plaats gevonden incident te laten plaats vinden werd er optimale lering en begrip uitgehaald.

- *Welke nazorg is geleverd:* Een gesprek met C. is niet voldoende om hem aan de afspraken te laten houden. Daar heeft hij hulp bij nodig van begeleiding en maatregelen. De code op de loods is veranderd zodat hij zichzelf geen toegang kan verlenen naar de werkplaats. Medewerkers zijn bij het teamoverleg bij het onderwerp FOBO op de hoogte gesteld van de afspraken omtrent zijn RlenE. Met de hulpboer/deelnemer is aangegeven dat hij de code van de loods wel mag weten maar niet aan andere mag geven. Mocht iemand aan hem wel om de code vragen dan mag hij ze verwijzen naar de begeleider die die dag werkt.
- *Is er goed gehandeld:* Er zat een slot op de deur met code en in de RlenE van C. was beschreven dat hij niet met machines mag werken om (bijna) ongelukken te voorkomen. Zorg is gegeven zoals in het begeleidingsplan staat. Helaas bleek dit nog niet afdoende.
- *Wat heeft u geleerd:* dit risico gedrag is ons bekend en staat beschreven in zijn zorgplan en RlenE, daaruit kunnen we opmaken dat deze klopt en compleet is. Het bleek nodig om ook de hulpboer/deelnemer over deze afspraak in te lichten, dit bleek de 'zwakke' schakel in het plan.
- *Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig:* een nieuwe code op de deur, C., deelnemer en medewerkers opnieuw inlichten over de gemaakte afspraken om zo allemaal dezelfde begeleidingsstijl toe te passen. De actie's zijn al gedaan.

Acties

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

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.

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.

7.3 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.

- *Melder:* Begeleider A
 - *De oorzaak:* M. komt gespannen binnen in gemeenschappelijke ruimte en zoekt negatief contact met andere deelnemer die aanwezig is. Die reageert op hem en hierdoor ontstaat er een ongewenst conflict tussen beide.
 - *Wat heeft u direct gedaan:* De afstand tussen beide vergroten door hen beide een andere ruimte aan te bieden.
 - *Welke nazorg is gegeven:* Er is een gesprek geweest met M. met de zorgboerin, zij heeft al veel ervaring met het begeleiden (van M.). In het gesprek merkte zij dat de spanning van M. nog niet gezakken was naar het gewenste niveau en bood hem aan om de hond uit te laten.
 - *Of er goed gehandeld is:* Ja, de directe actie was erop gericht om voor beide deelnemers en begeleiding een veilige plek te creëren door beide een aparte ruimte aan te bieden. Dat was prioriteit 1. Daarnaast is het van belang om lering uit de situatie te trekken, om dit optimaal te benutten is er een gesprek met de zorgboerin ingezet, hij is vertrouwd met haar. Er wordt gesignaleerd dat zijn spanning nog erg hoog is, er wordt een activiteit aangeboden die geen beroep doet op sociale interacties waardoor hij zijn rust weer kan vinden. Deze acties komen voort uit zijn begeleidingsbehoefte/plan.
 - *Wat heeft u geleerd:* De begeleidingsbehoefte is duidelijk en wordt toegepast in conflict situaties. Het is goed om bij binnenkomst door middel van een kort gesprek te signaleren wat het spanningsniveau van M. is voordat hij de gemeenschappelijke ruimte betreedt.
 - *Welke aanpassingen of verbeteringen zijn nodig:* De gespannenheid zat regelmatig hoog bij M. hierop is zijn medicatie aangepast.
-
- *Melder:* Begeleider B
 - *De oorzaak:* Wegens veranderende weersomstandigheden kon een geplande activiteit niet door gaan. Hierdoor raakte J. zijn dagstructuur kwijt, raakte in paniek en uitte dit door fysiek agressief te worden naar begeleider.
 - *Wat heeft u direct gedaan:* J. is direct naar een andere plek/ruimte gestuurd om rustig te worden. Aangegeven dat slaan niet mag en een time out/contact verbod van 5 minuten mee gegeven. Na de 5 minuten de situatie samen besproken (het begrijpen daarvan en het beantwoorden van vragen).
 - *Welke nazorg is gegeven:* De begeleiding heeft genoemde situatie besproken met collega's (ontladen). Nadien is de situatie met J. is besproken met intervisie. Het is belangrijk dat ook de begeleider zich gehoord en gezien voelt in een situatie als deze en zichzelf bekwaam blijft voelen in het begeleiden van J. We hebben ook besproken wat er wel goed gegaan is die dag. Orthopedagoog leidde deze intervisie bijeenkomst.

- *Of er goed gehandeld is:* Ja, het aanbieden van dagstructuur is belangrijk. Dat is hem gegeven alleen de weersomstandigheden maakte dat deze niet kon doorgaan. Die onrust die dat teweeg bracht bij hem uitte zich in een fysiek conflict tegen de begeleider. In zo'n situatie is veiligheid belangrijk en zoals in zijn begeleidingsbehoefte staat beschreven 'Als J. vastloopt in zijn gedachten en of emoties breng hem dan naar een plek waar hij tot rust kan komen', dit is gedaan. Na de time out geeft begeleider J. ondertiteling bij de situatie en zijn emoties (benoem dat emoties er mogen zijn en wat gepaste uitingen zijn). Ook dit staat in zijn begeleidingsplan beschreven en is door de begeleider toegepast.
- *Wat heeft u geleerd:* We formuleren de volgende ondersteuningsbehoefte: bewust zijn van wat spanning oproept bij deze jongen, een verandering = spanning. (want niet voorspelbaar hoe dan verder in die nieuwe situatie). Geef VEEL verwerkingstijd aan deze jongen, benoem kort welk gevoel er kan zijn (bijv teleurstelling), bereid hem voor op de nieuwe situatie (stapje voor stapje verduidelijken nieuwe situatie: wie, wat, waar, wanneer). De hoeveelheid schakeltijd is aangepast in zijn begeleidingsplan naar minimaal 15 minuten. Er volgt een gesprek met de gemeente om zijn zorgindicatie (wat nu groep is) om te zetten naar specialistisch.
- *Melder:* Begeleider B
- *De oorzaak:* B. is met de groep met een uitje mee en krijgen een rondleiding. B. gaat meerdere keren op de grond zitten. Begeleider probeert hem met fysieke ondersteuning te stimuleren om de rondleiding voor te zetten. Na een derde poging bijt B. begeleider in arm.
- *De oorzaak:* B. zit in een buiten badje en geeft aan zich te willen omkleden. Begeleider pakt de kleren en B. bijt in de arm van de begeleider.
- *Wat heeft u direct gedaan:* B. door middel van gebaren duidelijk maken dat bijten niet mag. Collega neemt zorg voor B. over. Begeleider B kan wond koelen.
- *Welke nazorg is gegeven:* Het is besproken bij het maandelijks teamoverleg, door daar de ruimte te bieden om de situatie te bespreken wordt er nazorg geleverd aan de begeleider.
- *Of er goed gehandeld is:* Belangrijk is om het ongewenste gedrag te stoppen. Dit wordt gedaan door kort gebaren 'nee mag niet' en ga dan door met het programma. Dit staat in het begeleidingsplan en is in bovenstaande situaties ook toegepast. De begeleider is op de hoogte van het begeleidingsplan van B. De begeleidingsbehoefte vraagt veel nabijheid van de begeleider, een non-verbale communicatie (gebaren) en het spanningsveld tussen het beoefenen van autonomie en begrenzen passend bij de ontwikkelingsleeftijd.
- *Wat heeft u geleerd:* Gebaren blijven gebruiken en wanneer de tolk er is, vragen om meer uitleg/betekenis over de non-verbale communicatie/gebaren die B. laat zien.

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.

Uit de conclusies van vorig jaar hadden we het volgende doel/acties opgesteld:

Doel 2020: Verdiepen in omgaan met agressie

- cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid voor enkele medewerkers
- met medewerkers protocol Zorg en Dwang verder concretiseren
- FOBO bespreken tijdens overleggen

Helaas kon de cursus Basistraining Fysieke en mentale weerbaarheid niet doorgaan vanwege de corona. Dit doel nemen we mee naar het komende jaar. Wel hebben we afgelopen jaar geprobeerd zoveel mogelijk lering te trekken uit de meldingen en incidenten. Dit doen we o.a. door de maandelijkse overleggen en intervisies. Tijdens de maandelijkse overleggen nemen we de ingevulde FOBO's door. Hierdoor weten we als team wat er speelt, welke risico's er zijn en welke acties zijn ondernomen. Op deze manier beperken we de incidenten op de boerderij. Tijdens intervisie hebben we afgelopen jaar het protocol Zorg en Dwang besproken met de betrokken orthopedagoog. Dit resulteert in het bewust inzetten van interventies (doordat de stappen van het protocol worden doorlopen), open communicatie tussen medewerkers (voorgevallen incidenten bespreken) en het kunnen verantwoorden van ingezette acties (reflecteren).

We merken dat de begeleiding op de hoogte is van de zorgplannen/begeleidingsbehoefte van de deelnemers/kinderen. In de maandelijkse team bijeenkomsten wordt naast het bespreken van de FOBO's ook besproken of er nog nieuwe/aangepaste doelen zijn bij gekomen. Hierdoor houden we iedereen van de zorgplannen en blijft de aangeboden zorg actueel. Als feedback hebben we van de medewerkers gekregen dat de huidige FOBO's niet de juiste vragen stelt als er een incident is met betrekking tot agressie. Hier blijken de MIC-formulieren geschikter voor te zijn. Deze zijn te vinden in het programma NEDAP. Aangezien we ook bezig zijn met het verder digitaliseren van de zorgdossiers is het goed om dit om te zetten in een actie en doel. Afgelopen jaar hebben we van alle deelnemers/kinderen een RlenE ingevuld, we merken dat dit ook veel inzicht geeft in de risico's van de deelnemers/kinderen, dit komt de geboden zorg ten goede doordat we nu alerter zijn op de risico's doordat ze op deze manier duidelijk geformuleerd zijn.

Doel 2021

- cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid voor enkele medewerkers
- incidenten met betrekking tot agressie worden digitaal ingevuld in NEDAP

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020
Actie afgerond op: 31-01-2020 (Afgerond)

Controle brandblussers (Fireprevent)

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020
Actie afgerond op: 08-10-2020 (Afgerond)
Toelichting: Periodieke controle bluseenheden Periodieke controle verbandkoffer Hervullen verbandkoffer
Periodieke controle AED

Formulieren Federatie invullen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020
Actie afgerond op: 31-10-2020 (Afgerond)

Jaarlijkse evaluatiegesprekken (gebeurt gedurende het gehele jaar)

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2020
Actie afgerond op: 30-11-2020 (Afgerond)

Contact zoeken met zorgvragers (of wettelijke vertegenwoordigers) voor het opvragen van medicijnpaspoorten.

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2020

Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)

Toelichting: Afgelopen jaar (2020) zijn de volgende actiepunten bereikt: - Overzicht maken van deelnemers en aanwezigheid van medicatiepaspoort o.a. in Nedap - Zorgvragers en/of wettelijk vertegenwoordigers e-mail gestuurd met belangrijke informatie betreffende aanleveren van medicatiepaspoort aan zorgboerderij. - Bij de jaarlijks terugkerende evaluatiegesprekken zijn zorgvragers en/of wettelijk vertegenwoordigers erop geattendeerd om medicatiepaspoorten in te leveren. Stand van zaken: Bovenstaande actiepunten hebben ertoe geleid dat een groot deel van de medicatiepaspoorten zijn ingeleverd en gedigitaliseerd in Nedap. In het contact met zorgvragers en/of zorgvertegenwoordigers dienen zij er herhalend/frequent aan herinnerd te worden, zodat de informatie wordt aangeleverd. Voor het verkrijgen van de overige medicatiepaspoorten zijn de volgende actiepunten opgesteld: - Overige ontbrekende medicatiepaspoorten aanvragen bij ouders of zorgvertegenwoordigers. o Hiervoor zal begeleider telefonisch contact opnemen. o Samengaand met herinnering bij jaarlijks terugkerende evaluatiegesprekken. - In beeldvorming en/of zorgplan nagaan of informatie nog accuraat is aan huidige medicatiepaspoorten. - Medicatielijst (ter administratie van inname) waar nodig aanpassen aan meest recente informatie.

Volgend jaarverslag: Beschrijf de ontwikkelingen n.a.v. de meegegeven verbeterpunten in de beoordelingsmail JV 2019.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)

Toelichting: Zie toegevoegde bijlage.

Overleg zorgcoördinatoren wat betreft vragen omtrent doelen in het jaarverslag. overleg

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2020

Actie afgerond op: 12-02-2020 (Afgerond)

bhv: calamiteitenoefening, jaarlijks bijwerken van de werkbeschrijving, EHBOdoos controle

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Actie afgerond op: 10-03-2020 (Afgerond)

Plannen maandelijkse overleg momenten (voor eerste half jaar).

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020

Actie afgerond op: 10-02-2020 (Afgerond)

Toelichting: Op 10-2-2020 is er een planning verstuurd van de intervisie momenten en de maandelijkse overleg momenten, dit was voor het hele jaar.

Nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 25-02-2020

Actie afgerond op: 28-10-2020 (Afgerond)

Toevoegen functieomschrijving vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2020
Actie afgerond op: 02-03-2020 (Afgerond)

Aanmelden Boer en Zorg

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2020
Actie afgerond op: 01-08-2020 (Afgerond)

bhv cursus plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020
Actie afgerond op: 08-09-2020 (Afgerond)

benoem in jaarverslag resultaat van verzoek tot aanlevering actuele medicatieprint en bevestig dat die voor iedereen nu aanwezig is

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Iedere ouder/verzorger is gevraagd om een actueel medicatieprint van de deelnemer/kind te overhandigen aan de zorgboerderij. Deze vraag komt op verschillende momenten langs in het zorgproces, bij intake en/of evaluatie, nieuwsbrief en via de mail. Ook is er met iedereen waar nog een medicatieoverzicht ontbrak telefonisch contact gezocht. Het resultaat van de door ons genomen actie's is dat 80% van de medicatieoverzichten aanwezig zijn. We hebben dit als een terugkerende actie erbij gezet om hier alert op te blijven.

jaarlijkse controle speeltoestellen en apparaten/machines (veiligheid)

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2019
Actie afgerond op: 16-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: De speeltoestellen zijn gecontroleerd door een extern deskundige en heeft deze goedgekeurd.

zorg ervoor dat er altijd een medewerker aanwezig is, die goed thuis is in KLJZ en de dossiers. Zie opmerking verslag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Alle medewerkers hebben een account in NEDAP en kunnen bij de dossiers van de deelnemers/kinderen.

Zorgdossiers updaten**Geplande uitvoerdatum:** 09-12-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2020 (Afgerond)

Toelichting: Eind oktober kregen we een bedrijfsbezoek, de reden hiervoor was dat de zorgdossiers digitaal niet in orde waren. Aan ons om binnen drie maanden alles te digitaliseren. De zorgcoördinatoren hebben een schema opgesteld met de acties die moesten worden ondernomen. Denk aan eind datums van legitimatie documenten opvragen, het digitaal laten ondertekenen van zorgplannen en RlenE's invullen. Aan het einde van het jaar hebben we een steekproef aangevraagd. De feedback die we kregen was dat er al veel op orde was maar nog een aantal aandachtspunten. Deze hebben we omgezet naar acties voor 2021.

Omzet uitzoeken ivm met mogelijk blauw lidmaatschap**Geplande uitvoerdatum:** 09-12-2019**Actie afgerond op:** 27-10-2020 (Afgerond)

Toelichting: In het gespreksverslag van het bedrijfsbezoek van Boer en Zorg op 27-10-2020 staat te lezen dat lidmaatschap 'geel' zijn.

Passwordmanager**Geplande uitvoerdatum:** 12-04-2019**Actie afgerond op:** 31-12-2020 (Afgerond)

Toelichting: Deze actie nemen we mee naar volgend jaar waar we deze nog breder trekken. We gaan namelijk een eigen zorgboerderij email aanmaken. We hadden al info@grootwagenveld.nl maar medewerkers hadden eigen werkmails aangemaakt. Deze gaat een extern deskundige, die we benaderd hebben, overzetten naar bijv. naam@grootwagenveld.nl zodat we alle mails in eigen beheer hebben. Ook zullen we bij hem de vraag over passwordmanager en dropbox neerleggen.

ehbo cursus**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2020**Actie afgerond op:** 31-12-2020 (Afgerond)

Toelichting: De EHBO-lessen konden afgelopen jaar door gang blijven vinden, dit betekent dat het EHBO-diploma van de zorgboerin haar geldigheid heeft behouden.

Neem, voordat de nieuwe woonlocatie daadwerkelijk van start gaat contact op met het Kwaliteitsbureau om afspraken te maken over de certificering van deze locatie. De datum van deze actie is fictief.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020**Actie afgerond op:** 31-12-2020 (Afgerond)

Toelichting: De woonlocatie is vanaf 2021 in bedrijf en zijn bekend bij Boer en Zorg en de federatie.

met medewerkers protocol Zorg en Dwang verder concretiseren**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2020**Actie afgerond op:** 31-08-2020 (Afgerond)

Toelichting: Het protocol Zorg en Dwang is afgerond en naar de medewerkers gestuurd. Het eerst volgende intervisie bijeenkomst (2-11) is het protocol toegepast bij een ingebrachte casus.

Actualisatie BHV (KOMPASgroep)

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020
Actie afgerond op: 01-11-2020 (Afgerond)

IBAN nummer Wilgenhoeve

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020
Actie afgerond op: 01-06-2020 (Afgerond)

Regio coordinator van Boer en Zorg vragen of er een geschikte formulier/format is voor incidenten met agressie. [formulier](#) [agressie](#)

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2020
Actie afgerond op: 31-12-2020 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2019 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: 12-06-2020
Actie afgerond op: 08-06-2020 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2019 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: 26-05-2020
Actie afgerond op: 25-05-2020 (Afgerond)

**Medewerker koppelen aan taakhouderschap 'medicijnspoor'.
'**

Geplande uitvoerdatum: 25-05-2020
Actie afgerond op: 25-05-2020 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2020
Actie afgerond op: 28-02-2020 (Afgerond)

4 intervisies en minimaal 4 bijeenkomsten Taakhouderschappen plannen in 2019 [bijeenkomsten](#)

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2020
Actie afgerond op: 11-02-2020 (Afgerond)

Inspraak momenten 2020 inplannen

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2020
Actie afgerond op: 11-02-2020 (Afgerond)

Plannen 4 intervisie momenten (verdeeld over heel 2020).

Geplande uitvoerdatum: 27-01-2020
Actie afgerond op: 11-02-2020 (Afgerond)
Toelichting: 11-2-2020

Aanwezigheidsregistratie vanaf deze week door 2 personen laten uitvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2019
Actie afgerond op: 01-01-2020 (Afgerond)

Tevredenheids onderzoek kinderen 2019. Doel: respons verhogen. Bij het ophaal- of brengmoment op de boerderij een moment aan te bieden waarop ouders en kind het formulier direct kunnen invullen.

Geplande uitvoerdatum: 10-10-2019
Actie afgerond op: 15-02-2020 (Afgerond)

Op de site aanpassen dat er geen ruimte is voor deelnemers dagbesteding.

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2020
Actie afgerond op: 28-01-2020 (Afgerond)

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.

4 interviews en minimaal 4 bijeenkomsten Taakhouderschappen plannen in 2019 bijeenkomsten

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021
Toelichting: Deze is verzonden naar medewerkers

Ruimte bieden voor stagiaires om ervaring op te doen op de zorgboerderij.

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2021
Toelichting: We hebben een stagiair voor 10 weken en volgende week komt er nog een stagiair op gesprek.

Aanbieden van Vervolgcurcus gebarentaal AB2**Geplande uitvoerdatum:** 10-02-2021**Toelichting:** Er is nu 1 medewerker met de cursus gestart. Andere medewerker wil deze cursus starten na haar zwangerschapsverlof.**Calamiteitenprotocol en werkwijze uitzoeken****Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2021**Toelichting:** Calamiteiten protocol is een breed begrip, we hebben om kaders gevraagd bij de cooperatie Boer en Zorg. Deze actie loopt nog door in 2020.**Aanbieden van Beginnerscursus gebarentaal AB1****Geplande uitvoerdatum:** 17-02-2021**Uitnodiging versturen voor inspraak moment naar ouders/verzorgers en medewerkers op de hoogte stellen.****Geplande uitvoerdatum:** 18-02-2021**Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk****Geplande uitvoerdatum:** 22-02-2021**Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.****Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021**We gaan namelijk een eigen zorgboerderij email aanmaken. We hadden al info@grootwagenveld.nl maar medewerkers hadden eigen werkmails aangemaakt. Deze gaat een extern deskundige, die we benaderd hebben, overzetten naar bijv. naam@grootwagenveld.nl zodat we alle mails in eigen beheer hebben. Ook zullen we bij hem de vraag over passwordmanager en dropbox neerleggen.****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021**bhv: calamiteitenoefening, jaarlijks bijwerken van de werkbeschrijving, EHBOdoos controle****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021**Aanvraag VOG****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021

Het schrijven van objectieve rapportages is een doel van de boerderij voor 2021. **rapportage**

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

Doelen in de zorgplannen zijn SMART-geformuleerd en worden 'klein' gehouden. **rapportage**

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2021

Houden van inspraak momenten

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2021

Meenemen naar vergaderingen dat medewerkers die een MIC in hebben gevuld, dit delen in de vergadering.

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2021

Cursus Basistraining mentale en fysieke weerbaarheid

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2021

Nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 27-03-2021

Deelnemen aan de cursus mentale en fysieke weerbaarheid **kwaliteit** **incident**

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021

cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid voor enkele medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021

Bij het teamoverleg bij het onderwerp taakhouderschappen evalueren hoe de inspraak momenten zijn verlopen

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2021

Ontbrekende gegevens die vanuit de coöperatie worden aangeleverd toevoegen aan het protocol Wet Zorg en Dwang

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2021

De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

ehbo cursus**Geplande uitvoerdatum:** 03-05-2021**benoem in jaarverslag resultaat van verzoek tot aanlevering actuele medicatieprint en bevestig dat die voor iedereen nu aanwezig is****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2021**Contact zoeken met zorgvragers (of wettelijke vertegenwoordigers) voor het opvragen van medicijnpaspoorten.** medicatie**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2021**vrijwilligersovereenkomsten tekenen****Geplande uitvoerdatum:** 23-06-2021**Ondertekenen gespreksverslag functioneringsgesprek 2019****Geplande uitvoerdatum:** 25-06-2021**Toelichting:** Helaas zijn niet alle gespreksverslagen ondertekend n.a.v. het functioneringsgesprek. Doel is om deze gespreksverslagen mee te nemen naar de functioneringsgesprekken van 2020 en dan te laten ondertekenen.**Als de aangepaste klachtenprocedure goed is gekeurd door de auditor zal deze verstuurd worden naar ouders/verzorgers van de deelnemers en kinderen.****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2021**Aandachtpunten voor de zorgdossiers zijn: - plannen actueel maken/ondertekenen - zorgovereenkomsten toevoegen - rapportages****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021**SMART rapporteren. Zijn de doelen SMART? Wat er doelgericht gerapporteerd?** rapportage**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021**Tevredenheidsonderzoek digitaal invullen** tevredenheidsmeting**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021**BHV training****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021

Actualisatie BHV (KOMPASgroep)**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021**jaarlijkse controle speeltoestellen en apparaten/machines (veiligheid)****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021**bhv cursus plannen****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2021**Jaarlijkse evaluatiegesprekken (gebeurt gedurende het gehele jaar)****Geplande uitvoerdatum:** 08-12-2021

Komend jaar wil ik observeren, de kracht van de boerderij. Wat maakt ons uniek, wat zijn onze sterke en zwakke punten. Dit willen we meenemen in visie vorming voor 2022 en een plaats geven in de doelstellingen voor de komende vijf jaar.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021**Actualisatie RI&E (Fireprevent)****Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2022**kader maken en plannen 2 avonden met als doel: visie en afspraken op de werkvloer****Geplande uitvoerdatum:** 22-02-2022

Toelichting: Dit gaat over het thema seksualiteit. Doel was enerzijds een open en professioneel klimaat om hierover na te denken mbt de werkvloer en anderzijds komen tot concrete afspraken omtrent dit thema op deze zorgplek. Een eerste stap was een oriëntatie gesprek met de medewerkers (2019) en hier zijn thema's uit voortgekomen om verder op te pakken. Vervolgafspraken zijn niet gemaakt ivm verlof en daarna stoppen van de structurele inzet van de orthopedagoog. Tegen de verwachting in, zijn haar taken niet overgenomen. Om dit thema teambreed verder op te pakken, wordt ervoor gekozen (je kunt ervoor kiezen deze vraag bij mij neer te leggen bv in 2022? of in 2021 door iemand anders)

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Bij de uitvoering van een nieuwe RIE toetsing aandacht voor het gegeven dat er nu sprake is van een vernieuwde branche-specifieke RIE die Fire-prevent dient te volgen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2022

Aanpassen 'Klachtenreglement cliënten zorgboerderijen' en publiceren op zorgboeren.nl, zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 23.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Evaluatie gesprekken

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Deelnemen aan cursus 'goed werkgeverschap'.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Ervaren de wettelijke vertegenwoordigers de evaluatiegesprekken als zinvol of hebben ze er andere ideeën over?

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

De doelen zijn te groot, hierdoor worden ze vaak meegenomen in het volgende begeleidingsverslag. Het maakt het voor medewerkers ook lastig om te rapporteren. Het doel is om komend jaar de doelen SMART te formuleren zodat de 75 procent van de doelen te behalen zijn ipv (gevoelsmatig) 40 procent. **plannen** **zorgplan**

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Het formuleren van SMART-doelen kan verder worden ontwikkeld. Door kleine haalbare doelen op te stellen, kan er concreter worden gerapporteerd. Dit zorgt voor een eenduidige begeleiding van de deelnemers. Naast deze doelen worden er ook altijd doelen geformuleerd, die niet na een jaar worden behaald. Dit zijn ook meer blijvende doelen die een aandachtspunt zijn in de begeleiding van de deelnemer, zoals contact maken met andere deelnemers. De begeleiding stimuleert het contact. Door ze te formuleren in het zorgplan blijven ze onder de aandacht.

Komend jaar willen we de planning van de evaluatie gesprekken beter bij gaan houden door dit een overzicht te zetten en dit op de maandag kort met elkaar bespreken/verdelen. **evaluatiegesprekken**

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Deze planning wordt bijgehouden in een overzicht en is inzichtelijk. Gesprekken werden verdeeld in de maand waarin ze moesten plaatsvinden. Deze verdeling zal een maand eerder moeten plaatsvinden, zodat dat er meer ruimte is om de gesprekken in te plannen. De verhouding van medewerkers die gesprekken voeren en de hoeveelheid gesprekken die plaats horen te vinden is niet in balans. Hierdoor vinden de gesprekken vaak later plaats dan dat de bedoeling is.

Personeelsbeleid**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Het personeel op de boerderij is stabiel. Een stabiel team vinden we belangrijk. Dat geeft een veilige basis. De kennis en ervaring van de medewerkers kan worden ingezet naar de deelnemers, maar ook onderling bij de medewerkers. Je leert elkaars sterke kanten kennen en deze kunnen op de juiste wijze worden ingezet. Elkaars krachten leren kennen en deze van elkaar leren. Het personeelsbeleid is nog ontwikkeling er wordt gewerkt aan een eenduidig beleid. Beginnend met een duidelijke arbeidsovereenkomst, arbeidsvoorwaarden, een functieprofiel, huisregels en procedures. Bij aanvang van een dienstverband krijgt de medewerker deze informatie. Met alle medewerkers wordt jaarlijks een functioneringsgesprek gehouden. Hierin worden de volgende punten besproken: het functioneren, beloning en zelfontwikkeling.

Bij de functioneringsgesprekken opleiding- en ontwikkelingswensen bespreken.**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2020**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Een gespreksonderwerp tijdens deze gesprekken is de toekomst van de medewerker. Hoe ziet de medewerker zijn toekomst binnen de zorgboerderij, maar hier komt ook de privésituatie van de medewerkers ter sprake. Het is belangrijk dat werk en prive in balans is, dit bevordert het welbevinden van de medewerker en heeft een positieve invloed op de werkhouding van de medewerker. Mocht dit niet het geval zijn, dat wordt er gekeken wat er nodig is om dit wel in evenwicht te krijgen. De opleidings en ontwikkelingswensen worden besproken. Onderwerpen die ter sprake komen zijn; het volgen van een gebarencursus, het volgen van een cursus autisme, het bespreken van casussen etc. Deze punten worden genoteerd in het gespreksverslag en komen bij een volgende gesprek weer ter sprake.

Plannen functioneringsgesprekken functioneringsgesprekken**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2020

Toelichting: Functioneringsgesprekken vinden in principe 1 keer per jaar plaats. Er is nu nog geen eenduidige werkwijze hierin. Vaak werden er gesprekken ingepland, omdat er een contract afliep. In 2021 willen we in november/ december met alle medewerkers een gesprek inplannen. Ook zullen er gesprekken worden ingepland met alle vrijwilligers.

Inplannen van functioneringsgesprekken met medewerkers.**Geplande uitvoerdatum:** 28-01-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: De gesprekken met de medewerkers vinden jaarlijks plaats. Deze gesprekken vonden wisselend plaats. De insteek is om deze in het vervolg te laten plaats vinden in november/ december. Er vindt een evaluatie plaats van het afgelopen jaar en er worden nieuwe doelen opgesteld voor het komende jaar.

Plan van aanpak digitaliseren 2021**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: De digitalisering zal in 2021 nog verder worden opgepakt. Het doel is om geen papierdossier meer te hebben en enkel digitale zorgdossiers en personeelsdossiers.

Taakhouderschappen zijn verdeeld, staan op de agenda. Er blijft aandacht voor het rapporteren. taakhouderschap**Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021**Toelichting:** De taakhouderschappen zijn: rapportage, medicatie, persoonlijke sfeer, stagiaires, BHV, inspraak, protocollen. Deze zijn verdeeld onder de medewerkers. Gedurende het jaar worden deze taakhouderschappen drie keer per jaar besproken tijdens de vergadering. Ook vindt er tussentijds overleg plaats met de zorgcoördinator en de verantwoordelijke taakhouder om door te nemen wat de stand van zaken is en welke acties er nog ondernomen kunnen worden.**Als medewerkers willen we elkaar nadenken over de vraag, wat maakt onze boerderij uniek, wat zijn de mogelijkheden op de boerderij wat een andere plek niet heeft en hoe kunnen we dat gaan inzetten bij de activiteiten op de boerderij. Een leuke uitdaging om zo nog meer activiteiten te creëren en ons te onderscheiden!****Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021**Toelichting:** Samen brainstormen over wat de boerderij uniek maakt en nadenken over de ontwikkeling van de zorgboerderij. Hier kunnen we concreet mee aan de slag door hier een avond over na te denken op een informele wijze. De uitkomsten kunnen we verwerken in een stappenplan, zodat er concreet mee aan de slag kunnen.**Doelen kleiner en smart formuleren.****Geplande uitvoerdatum:** 02-02-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021**Toelichting:** Het SMART-rapporteren is een doel voor 2021. De verantwoordelijke taakhouder zal dit oppakken. Momenten waar deze informatie gedeeld kan worden is tijdens de vergadering. Dit punt staat in 2021 standaard op de agenda van de vergadering.**Intervisie avonden plannen****Geplande uitvoerdatum:** 02-02-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021**Toelichting:** Vier keer per jaar vindt er een intervisiebijeenkomst plaats. Deze bijeenkomsten zijn onder leiding van een gedragsdeskundige. Vooraf kunnen medewerkers een casus indienen. Deze casus wordt besproken a.d.h.v. een intervisie-methode. De oplossingen worden meegenomen in het zorgplan van de deelnemer. Daarnaast wordt er een verslag gemaakt van deze bijeenkomst.**vrijwilligersovereenkomsten tekenen****Geplande uitvoerdatum:** 17-02-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021**Toelichting:** Bij start van een vrijwilliger wordt er een vrijwilligersovereenkomst, privacyformulier en een formulier Beeld & Geluid ondertekend. De huisregels en procedures worden ter inzage aangeboden. Ook vult de vrijwilliger een formulier algemene gegevens in. Aan de hand van dit formulier vindt er een gesprek plaats. Onderwerpen die besproken worden zijn: de reden van vrijwilligerswerk, welke taken, wat je wil leren, wat je leuk vindt. Er vindt jaarlijks een gesprek plaats met de vrijwilliger, in dezelfde periode als de functioneringsgesprekken. Alle belangrijke informatie van de vrijwilliger wordt gearchiveerd in een dossier.

Aanvraag VOG

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: In het contract staat vermeldt dat de werkgevers in bezit hoort te zijn van een VOG (niet ouder dan 3 maanden). Bij het ondertekenen van het contract wordt dit formulier aan de toekomstige medewerker gegeven. Na een maand is er een checkmoment of de VOG reeds in bezit is van de werkgever. Deze VOG wordt gearhiveerd in het dossier.

Aanvraag VOG

Geplande uitvoerdatum: 23-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Aandachtpunten voor de zorgdossiers zijn: - plannen actueel maken/ondertekenen - zorgovereenkomsten toevoegen - rapportages

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Deze verantwoordelijkheid ligt bij degenen die het gesprek heeft gevoerd. Een keer per 2 maanden checken is alles van betreffende deelnemer op orde is.

SMART rapporteren. Zijn de doelen SMART? Wat er doelgericht gerapporteerd? rapportage

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Toelichting: Het SMART-doelen opstellen en het rapporteren wordt een speerpunt voor 2021

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 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: 19-06-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-06-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-06-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 15 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Medicatie paspoorten

- Toelichting voorwaarden 2020

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 actie lijst was een realistische planning met duidelijke en concrete acties. Een goed werkende actielijst waar we actief mee aan de slag zijn gegaan en veel taken konden afronden. Er kwamen afgelopen jaar ook veel onvoorziene acties op ons pas, die niet beschreven stonden in de actie lijst maar waar wel actie op moesten worden ondernomen.

Het COVID-19 virus die ons opnieuw deed nadenken over *vervoer* - hoe vervoeren we de deelnemers/kinderen veilig, *hygiene* - extra begeleiding in het handen wassen, op welke manier en frequentie, *locatie* - hoe kunnen we alle deelnemers/kinderen die zorg bieden die ze normaal gesproken afnemen en hoe kunnen we vorm geven aan de extra zorgvraag die er bij een lockdown komt kijken, *afstand* - hoe maken we de verschillende ruimten geschikt om de 1,5 meter te waarborgen.

Dit en nog veel meer actie's kwamen er onverwacht bij waardoor bijvoorbeeld een deel van de functioneringsgesprekken zijn doorgeschoven naar het nieuwe jaar en ook de evaluatiegesprekken zijn verschoven. We zetten bepaalde actie's (zoals bijv. evaluatiegesprekken, medicatieoverzichten enz.) om in schema's/overzichten en hebben deze digitaal staan dan dat werk prettig, daar willen we het komende jaar mee door gaan.

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

Visie van de boerderij is om vanuit de christelijke levensovertuiging in een ontspannen setting liefdevol samen te werken met elkaar, waarbij iedereen bijdraagt en kan groeien in (sociale) zelfredzaamheid. In onze directe zorg streven we ernaar om deze visie uit te dragen.

De zorg wordt in 2019 door de huidige deelnemers als zeer positief beoordeeld zoals blijkt uit de tevredenheidsonderzoeken en evaluaties. Waardering, samenwerking en groeien in ontwikkeling wordt daadwerkelijk ervaren.

Het blijven bieden van deze zorg vraagt veel van onze medewerkers. We beseffen dat we deze zorg, gebaseerd op de visie, niet kunnen leveren zonder onze medewerkers. Daarom willen we hen passend ondersteunen om de huidige goede kwaliteit van zorg te blijven bieden. Daarom zijn voor de periode 2016-2021 de volgende lange termijn doelen opgesteld:

1. professionalisering van de medewerkers
2. vormgeven personeelsstructuur: duidelijkheid over wie doet wat.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Hoofddoel 1: Professionaliseren medewerkers

1. Behouden van wat er is: intervisie, maandelijks teamoverleg, bhv, gebarencursus voor nieuwe medewerkers
2. Verdiepen in omgaan met agressie

Hoofddoel 2 : vormgeven personeelsstructuur.

1. Routine in de taakhouderschapen; medewerkers weten welke taak ze hebben, voeren deze uit en voelen zich hierin bekwaam.
2. Medewerkers kennen de dagstructuur, ze weten wat er van hen verwacht wordt en voeren dit uit. De dagstructuur/activiteiten zijn terug te lezen in het weekprogramma.

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.

Hoofddoel 1: Professionaliseren medewerkers

1. Behouden van wat er is: intervisie, maandelijks teamoverleg, bhv, gebarencursus voor nieuwe medewerkers

- er worden minimaal 3 intervisie momenten per jaar aangeboden

- in oktober is er een bhv-training voor alle medewerkers
- zorgboerin volgt EHBO cursus
- er wordt een gebarencursus voor nieuwe medewerkers aangeboden en een vervolg cursus gebaren voor medewerkers die hierin willen door leren

2. Verdiepen in omgaan met agressie

- negen medewerkers nemen deel aan de basis training Fysieke en Mentale weerbaarheid.
- protocollen omtrent agressie worden toepast in een intervisie moment

Hoofddoel 2 : vormgeven personeelsstructuur.

1. Routine in de taakhouderschappen; medewerkers weten welke taak ze hebben, voeren deze uit en voelen zich hierin bekwaam.

- alle taakhouderschappen zijn toegewezen aan een medewerker
- bij de maandelijkse bijeenkomsten wordt er besproken welke acties hierin zijn ondernomen
- bij de maandelijkse bijeenkomsten wordt er besproken of medewerkers hun taken kunnen uitvoeren of dat ze hier nog ondersteuning in nodig hebben.

2. Medewerkers kennen de dagstructuur, ze weten wat er van hen verwacht wordt en voeren dit uit. De dagstructuur/activiteiten zijn terug te lezen in het weekprogramma.

- Medewerkers zijn op de hoogte van hun functieomschrijving en voeren deze uit
- Voor iedere dag van de week wordt er een programma geschreven. Hierin staan de taken van de medewerker beschreven globaal (wat verwachten we van de medewerker) en concreet (welke taken horen hierbij).

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

8.2

- Medicatie paspoorten
- Toelichting voorwaarden 2020

6.3

- Inspraak momenten 2020
- Inspraak 2021
- Uitgewerkte inspraakmomenten
- Inspraak 2021 (deel 1)