

Jaarverslag
januari 2021 - december 2021

Maatschap van de Fliert

Groot Wagensveld

Locatienummer: 798



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	9
4.4 Stagiairs	10
4.5 Vrijwilligers	10
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	13
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	14
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	15
6 Terugkoppeling van deelnemers	16
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	16
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	17
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	18
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18
7 Meldingen en incidenten	19
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	21
7.4 Ongewenste intimiteiten	22
7.5 Strafbare handelingen	22
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	23

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	23
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	29
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	34
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	34
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	34
9.3 Plan van aanpak	34
Overzicht van bijlagen	35

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Maatschap van de Fliert

Registratienummer: 798

Barneveldsestraat 36, 3927 CD Renswoude

Rechtsvorm Maatschap ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 59153482

Website: <http://grootwagenveld.nl>

Locatiegegevens

Groot Wagenveld

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
- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- 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 medicatie
- 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 zorglandbouw 2021?

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

- Nee

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:

Eind december is de praktijkklas van schoolvereniging De Viermaster 2 donderdag ochtenden naar de boerderij geweest. Het was de bedoeling 3 ochtenden maar vanwege corona kon de laatste keer niet doorgaan. Het doel vanuit school van de praktijkklas is bewust een uitdagend en samenhangend onderwijsaanbod aan te bieden wat aansluit bij de onderwijsbehoefte van de doelgroep. Ons doel met het aanbieden van onze ruimte en activiteiten aan de praktijkklas was het kennis laten maken met de boerderij, de zorg, de werkzaamheden en de herkomst van de producten (eieren en melk). Zie hieronder een gedeelte van het artikel dat in de krant heeft gestaan.

<https://www.vpcodenviermaster.nl/Nieuws/art/28637>

Ederveen – Schoolvereniging De Viermaster is deze maand gestart met de Praktijkklas, speciaal voor een groep leerlingen uit de bovenbouw. Iedere donderdagochtend komen de leerlingen bij elkaar en steken ze de handen uit de mouwen. Ze bezoeken bedrijven waar ze techniekopdrachten doen en gaan ook creatief aan de slag.

Iedere donderdagochtend gaan we met elkaar aan de slag. Als thuisbasis hebben we onze school in Elst, maar de meeste donderdagen gaan we naar bedrijven toe. Zo zijn de leerlingen deze maand aan het werk bij BTO in Barneveld met verschillende techniekopdrachten en kunnen zij een aantal donderdagen op de zorgboerderij Groot Wagenveld in Renswoude aan de slag.

<https://www.barneveldsekrant.nl/deeljenieuws/lokaal/770243/viermasterscholen-starten-met-een-praktijkklas>

Foto 2:

Bij een inspraakmoment met het thema 'activiteiten' gaf een deelnemer aan dat soms de activiteiten niet toegankelijk voor haar waren omdat ze rolstoel afhankelijk is. Deze feedback maakt de begeleiders weer bewust waar we mee bezig zijn, de uitdaging aan te gaan om ook deze deelnemer nog meer aan de activiteiten deel te laten nemen. De begeleiders hebben daar met deze activiteit (zie foto) geweldig op in gespeeld en hiermee laten zien dat ze werkelijk luisteren naar de deelnemers en hun wensen en dit in de praktijk toepassen. De deelnemers gingen buiten paaltjes voetbal doen, met plastic flessen vol water. Niet echt een ideale activiteit voor als je in een rolstoel zit. Maar door de creatieve oplossing van de medewerkers kon ook zij mee doen! Met een boerengolf stok was ook zij in staat om paaltjes om te gooien! Het was genieten geblazen!

Foto 3:

Koe Dollie krijgt een kalfje

Al dagen was onze hulpboer onrustig. Zijn koe Dollie stond op het punt om te bevallen. Zou het nu eindelijk een keer een vaarsje zijn of zou het toch weer een stiertje zijn? Wanneer zal het komen, ben ik dan op de boerderij? Zal het goed gaan? De hulpboer was druk met de voorbereidingen om alles klaar te zetten en de kraamkamer van alle gemakken te voorzien. Dollie de koe kon zich geen betere plek wensen. In juni was het dan zover. Op een mooie zomerse dag heeft Dollie leven gegeven aan een prachtig kalfje, een vaarsje. De hulpboer heeft het kalfje er zelfstandig af getrokken en wat was hij trots, net als wij trouwens! :D



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.

*Geluk is niet dat wat wij bezitten.
wat wij delen.*

Het is dat

In het jaar 2021 hebben we veel gedeeld met elkaar. Lief en leed. Geboortes en afscheid nemen. Momenten van spanning, momenten van vieren. Zorgen en dankbaarheid. Gelukkig zijn we dat we deze momenten met elkaar mogen beleven en delen.

Afgelopen jaar hebben we besloten om te stoppen in de weekenden met de zaterdag opvang en alleen door te gaan met de logeeropvang. Het aantal deelnemers van de zaterdag opvang liep terug en er kwamen geen nieuwe aanmeldingen bij. De aanmeldingen die er kwamen waren voor de logeeropvang. Toen ook een medewerker met verlof ging en het lastig was om hiervoor vervanging te vinden hebben we besloten om op deze zaterdag geen dagbesteding meer te bieden en de overgebleven deelnemers te verschuiven naar de zaterdag van de logeerweekenden en de woensdag middagen.

In de zomer heeft de zorgboer zijn enkel gebroken. Er was een operatie nodig, zat in het gips en mocht het niet belasten. Waar hij geen stap meer kon zetten moest het team een stap extra zetten. Hun flexibiliteit en inzet is zeer te prijzen! Er moesten extra en langere diensten gedraaid worden maar iedereen was zeer bereidwillig om dit te doen. Aan aandacht had de zorgboer geen gebrek, hij mocht kaartjes, smikkelmanden en bemoedigende berichten ontvangen. Ook was er een deelnemer die Wim graag rond reed in zijn rolstoel over de boerderij en op deze manier kostbare 1-1 momentjes hadden.

Een geniet moment was ook de koeienkeuring aan het einde van het jaar. Verschillende deelnemers waren betrokken bij het trainen van koe Roelie. Op vrije momenten werd de koe van stal gehaald, ze werd geschoren, gewassen en mee gewandeld. Maar niet alleen de koe moest er goed uit zien ook de deelnemers hebben flink hun best gedaan. Witte blousen, nieuwe klompen, haar in de gel. De keuring kon niet met de verschillende boeren tegelijk plaats vinden daarom werd er voor gekozen om de keuring op de boerderijen te houden en deze werden gefilmd en beoordeeld. De uitslag werd wel bekend gemaakt waar meerdere boeren aanwezig waren en ook onze deelnemers zijn hier naar toe geweest. Zij genieten van de contacten, de verhalen en het mee doen in de maatschappij.

Daarnaast hebben er afgelopen jaar verschillende controles plaatsgevonden op de boerderij. De eerste was een steekproef van de dossiers door de Coöperatie Boer en Zorg. Aandachtspunten waren het regelmatig rapporteren en de zorgovereenkomsten in orde maken. Hier hebben we een plan van aanpak voor gemaakt en ook externe hulp erbij betrokken die wat voorwerk voor ons kon doen maar ons ook feedback kon geven om zo de handelswijze onder de knie te krijgen om zo te voldoen aan de gestelde eisen.

Ook werden we afgelopen jaar verrast door een bezoek van de Inspectie Jeugd en Gezondheidszorg. In 2019 hebben zij een artikel in de media gelezen over een deelnemer die aanwezig was op de zorgboerderij (viel onder de zorg van Pluyn) en zij wilden graag meer informatie over de zorg die wij bieden. Er is een kennismakingsgesprek geweest, daarna een bedrijfsbezoek en een gesprek met de zorgboeren. Naar aanleiding van deze gesprekken is er een rapport geschreven en deze is gedeeld eind december en zal begin 2022 worden afgerond. De conclusie in het concept rapport was dat we op de meeste punten voldeden aan de gestelde eisen. Actie punten die we hebben opgesteld vanuit het rapport van de inspectie hebben we genoteerd in de actielijst bij hoofdstuk 8.

Na deze controle kregen we telefoon van een hoofdaannemer die bezoeken bracht aan hun onderaannemingen die dagbesteding bieden om samen een checklist door te nemen of we voldoen aan de kwaliteitseisen. Mede doordat we werken vanuit het kwaliteitssysteem voldeden we aan de gestelde eisen. Ook deze controle hebben we ruim voldoende afgerond en konden zo het jaar afsluiten.

Met een enthousiast en leergierig team sluiten we het jaar af en zien we uit naar het komende jaar om de zorg wederom naar een hoger niveau te tillen!

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

Afgelopen jaar zijn we gestopt met de zaterdagopvang 2x in de maand. Er waren kinderen uitgestroomd (zie hoofdstuk 4) en er kwamen geen nieuwe aanmeldingen bij. Een van de medewerkers ging ook met verlof maar stopte ook haar werkzaamheden op de boerderij en deze factoren bij elkaar maakte dat we deze zaterdagen stopte. De kinderen die op dat moment nog wel gebruik maakte van de zorg hebben we de zaterdagen in de logeerweekenden aangeboden of 2 middagen doordeweeks. Het was niet altijd het gewenste alternatief maar andere opties waren er bij ons niet.

Situatie op de boerderij

We hebben ervoor gekozen om de logeerweekenden nog steeds op twee locaties, in Renswoude en Achterveld, aan te bieden in verband met COVID-19. We zien dat dit de kinderen goed doet. Kleinere groepen en leeftijdsgenoten bij elkaar. Op deze manier zijn er minder prikkels en kunnen de activiteiten nog beter leeftijdsgericht aangeboden worden. De commerciële tak van de boerderij, het verkopen van eieren in de supermarkten, komt steeds meer van de grond en hebben de hulpboeren ook meer werk aan. Zij zijn hier enthousiast over en versterkt hun voldoening in de werkzaamheden op de boerderij. Het is mooi om te zien dat meerdere mensen om verschillende redenen de boerderij

opzoeken, zich welkom voelen. Zo is er een jongen die hier vroeger logeerde en vanwege een bedrijfsongeval niet kan werken hier op de boerderij weer langzaam werkervaring aan het opdoen. Ook is er een praktijkklas geweest van de scholenvereniging op de boerderij geweest om kennis en ervaring op te doen met de werkzaamheden op de boerderij.

Financiering van de zorg

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

Kwaliteit

We hebben dit jaar drie verschillende kwaliteitscontrole's gehad wat best wat spanning gaf. Twee waren van hoofdaanemers en de andere was van de inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. De spanning hebben we om kunnen zetten in daadkracht en dat heeft mooie resultaten gebracht. De resultaten vertaalde zich in goede beoordelingen maar ook in verbeterpunten om de zorg kwaliteit naar een nog hoger niveau te tillen. Deze doelstellingen hebben we beschreven in hoofdstuk 9. De medewerkers hebben door deze controle's ervaren dat de manier waarop we werken niet zelf bedacht is maar dat daar wetgeving en regelgeving aan ten grondslag ligt en dat het dus ook van belang is om vanuit het kwaliteitssysteem te werken. We hebben ook weer een aantal cursussen kunnen volgen ten behoeve van de kwaliteit van zorg. Denk aan BHV en de training fysieke en mentale weerbaarheid.

Ondersteunend netwerk

We hebben afgelopen jaar gebruik gemaakt van het ondersteunende netwerk om ons heen. In de periode dat de zorgboer zijn heen niet kon gebruiken was er extra hulp nodig om het werk op de boerderij rond te krijgen maar er werden de medewerkers ook extra ingezet in de zorg. Vanuit verschillende kringen waren er mensen die de zorgboer reden naar het ziekenhuis, dokter enz. Bij de kwaliteitscontroles hebben we gebruik gemaakt van externe deskundigheid om het proces van het digitaliseren van de dossiers te versnellen, intern te controleren en tips en tricks met ons te delen. Op deze manier hebben we in een versneld tempo de dossiers kunnen digitaliseren.

Doelstellingen 2021

Hoofddoel 1: Professionaliseren medewerkers

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

Er heeft een intervisie moment plaats gevonden met een gedragskundige die betrokken is bij de zorgboerderij. Alle medewerkers hebben de mogelijkheid om een casus in te brengen. Voor de intervisie gaan we met een van de casussen aan de slag en maken dan gebruik van de roddelmethode. De werkwijze van deze methode is bijgevoegd als bijlage. We hebben maandelijks team overleg kunnen houden via Zoom. De maand augustus is komen te vervallen in verband met de zomervakantie. Er is een vaste vergader/agenda structuur, deze is toegevoegd als bijlage. Afgelopen jaar hebben we de BHV-cursus fysiek kunnen bijwonen en hebben we de benodigde kennis en vaardigheden weer op peil. Twee medewerkers hebben de gebarencursus gevolgd en met voldoende afgerond. Doel is behaald maar blijft ook staan. We willen er nog een cursus/training rondom autisme aan toevoegen.

2. Verdiepen in omgaan met agressie

Afgelopen jaar hebben we de training fysieke en mentale weerbaarheid kunnen volgen. Dat we een leergierig team hebben bleek wel uit de aanmeldingen vanuit de medewerkers om deel te nemen aan deze training. Er waren ook zorgboerderij-collega's aanwezig bij de training, dit was voor ons een meerwaarde. Op deze manier konden we ervaringen delen en tips en tricks aan elkaar meegeven.

Hoofddoel 2 : vormgeven personeelsstructuur.

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

De taakhoudersschappen zijn verdeeld en worden in praktijk gebracht. Iedere maand wordt er een taakhouderschap besproken. De medewerkers voelen zich verantwoordelijk en de setting is veilig genoeg om de taken uit te voeren maar ook om elkaar erop te wijzen als taken niet uitgevoerd zijn. Extra aandacht verdient komend jaar de taakhouderschap protocollen. Zijn de protocollen up-to-date en hebben we ze compleet. Doel blijft.

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

In de kwaliteitsmap is de dagstructuur met bijbehorende taken per dag uitgeschreven. Dit is nu voor iedereen inzichtelijk en duidelijk. Doel behaald.

Acties

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

Bijlagen

- Intervisie - roddelmethode
- Agenda structuur

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

	Begin 2021	Instroom	Uitstroom	Totaal
Dagbesteding	18	1	-	19
Kinderen	23	9	7	25
Totaal	41	10	7	44

	Reden uitstroom
Dagbesteding	-
Kinderen	De groep van de zaterdag opvang was een kleine groep van verschillende leeftijden. Met activiteiten was het soms lastig om deze hierop aan te laten sluiten. Hierdoor zijn een aantal kinderen gestopt (3). Nadat de groep te klein was geworden om door te laten gaan zijn er een aantal kinderen naar de zaterdag van de logeerweekenden gegaan. Een van deze kinderen vond de groepsgrootte te groot en stopte hierdoor alsnog (1). Bij een andere jongen die bijna 10 jaar gebruik gemaakt heeft van de zorg op de boerderij werd de problematiek te groot en hebben we moeten besluiten dat de zorg die wij boden niet meer aansloot bij zijn zorgbehoefte, hij is naar een andere zorgboerderij gegaan (1). Twee jongens zijn uitgestroomd vanwege een (weekend)baan en op deze manier participeren in de samenleving (2).

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

Bij de dagbesteding is 1 aanmelding binnen gekomen, de deelnemer is gestart met 1 dag in de week, uitbreiding is eventueel mogelijk. We vinden het prettig dat de groepssamenstelling van de deelnemers van de dagbesteding eigenlijk nauwelijks veranderd. De samenstelling van de groepsbegeleiding is afgelopen jaar wel eens veranderd helaas maar doordat de groep die dagbesteding afneemt dat niet doet blijft er toch een vertrouwde basis voor iedereen bestaan.

Kinderen

Het is jammer dat we, ondanks verschillende aanpassingen, het zorgaanbod van de zaterdagopvang niet konden laten aansluiten op de behoeften van de kinderen. Hierdoor hebben een aantal kinderen besloten te stoppen op de boerderij. Een moeilijke beslissing was het afgelopen jaar om de zorg voor een kind stop te zetten die al vele jaren op de boerderij kwam. Door de signalen van de medewerkers, een incident, gesprek met ouders, boerderij en gedragskundige is besloten de zorg niet meer hier op de boerderij voort te zetten. Toch is het ook goed om grenzen te stellen aan de zorg mogelijkheden die we kunnen bieden. Het laat een reflecterend vermogen zien, inzicht in zorg mogelijkheden en verantwoordelijkheid dragen. Voor de medewerkers ook een stimulans om signalen te blijven aangeven en te noteren, er wordt naar ze geluisterd.

Conclusie

We zijn als zorgboerderij in staat om te concluderen waar onze beperkingen en grenzen liggen. Hierdoor kunnen we niet aan iedereen passende zorg bieden. Het bespreken van MIC's, teamoverleg en intervisie helpen erbij om knelpunten op de werkvloer te bespreken. De professionaliteit van onze medewerkers wordt serieus genomen zowel bij het bespreken over mogelijkheden en ideeën als over grenzen en onmogelijkheden.

Acties

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

4.3 Personeel

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

In het team hebben verschillende wisselingen plaats gevonden. Afgelopen jaar zijn er in april en oktober twee medewerkers met zwangerschapsverlof gegaan. Een van deze medewerkers nam ruim een half jaar verlof op en de andere medewerker gaf aan na haar zwangerschapsverlof niet meer terug te komen. Voor deze twee medewerkers hebben we nieuwe medewerkers gezocht. Ook kregen we een deelnemer op de boerderij die een intensieve zorgvraag had, om hieraan te voldoen hebben we daarvoor ook een medewerker aangenomen. We liepen achter met de zorgadministratie, hiervoor hebben we ook een vacature geplaatst. Daarnaast was er een stagiair die we graag in ons team wilde, zijn stage contract hebben we omgezet naar een arbeidscontract.

In de loop van het jaar hebben twee van de nieuw aangenomen medewerkers na een aantal maanden hun werkzaamheden op de boerderij beëindigd. Een van hen kon niet wennen aan de bedrijfscultuur op de boerderij. De directe communicatie, verwachtingen en de flexibiliteit dat werd gevraagd gaf haar zoveel spanning dat zij op zoek ging naar andere werkplek. De andere medewerker wilde haar werk op de boerderij combineren met haar stage voor school maar deze plek bleek niet aan de eisen van school te voldoen, ook zij legde haar werkzaamheden neer.

Dit maakte dat wij opnieuw vacature's hebben geplaatst om zo het rooster rond te krijgen. Afgelopen jaar zijn er 6 medewerkers aangenomen en hebben we van 5 medewerkers afscheid moeten nemen. Van de medewerkers in het team kregen we ook terug dat dit ten koste ging van de werkzaamheden op de boerderij. Het opnieuw inwerken van medewerkers neemt (veel) tijd in beslag wat liever gestopt wordt in activiteiten met de deelnemers. Natuurlijk hebben ook wij ons afgevraagd hoe we dit een volgende keer kunnen voorkomen. Wij kwamen tot de volgende conclusies:

- stagiaires kunnen op een rustigere manier wennen op de boerderij, meer tijd om elkaar te leren kennen om daarna als optie in dienst te komen op de boerderij

- sollicitanten die net van school komen, zonder werkervaring, weten soms nog niet goed wat ze zich moeten voorstellen bij het werken op een zorgboerderij. We hebben het idee dat de werkzaamheden soms onderschat worden en in sollicitatie brieven lezen we vaak terug dat ze het leuk vinden om met mensen en dieren te werken. Toch is de combinatie zorg en boerderij uitdagender dan dat alleen en dit valt hen vaak zwaar. Medewerkers met meer werkervaring kunnen de combinatie van werkzaamheden (zorg en boerderij) beter aan.

- Ondanks de werkdruk die lag op de administratieve werkzaamheden hebben we ervoor gekozen om de medewerkers die aangenomen zijn hier niet meteen mee te belasten. We hebben onze inwerkwijze aangepast en ervoor gekozen om ze eerst aan de werkzaamheden op de groep/boerderij te laten wennen en nadat ze hier ingewerkt waren kennis te laten maken met de administratie die erbij komt kijken.

- We kregen als feedback van de werknemers dat de taken niet altijd duidelijk waren, daarom hebben we afgelopen jaar de dagprogramma's uitgewerkt en in de kwaliteitsmap toegevoegd.

We hopen dat we met deze aanpassingen de inwerkprocedure versoepelen en dat de werkrelatie op deze manier voor een langere periode zal zijn.

Met de medewerkers waarbij hun contract verliep is er een functioneringsgesprek geweest en ook met de medewerkers die aangenomen zijn afgelopen jaar is na hun een maand een gesprek geweest om hun functioneren te bespreken. Daarna zijn er ook gesprekken geweest met medewerkers die tegen dingen aanliepen om dit te bespreken.

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.

We hebben een stagiair gehad voor de periode van 8 februari 2021 tot 23 april 2021. Het was een student in het eerste jaar van de opleiding Sociaal Agogisch Werk. In de bijlage kunt u het reglement van de praktijkovereenkomst vinden. De begeleider is altijd verantwoordelijk voor de taken die de stagiair uitvoert. Wel kon na verloop van tijd taken aan de stagiair overgedragen worden, denk aan activiteiten organiseren, begeleiden bij klussen op de boerderij en een bijdrage leveren aan de overleg momenten. Bij de start van de stage hebben we een planning gemaakt. Als voorbeeld heb ik een van de planningen toegevoegd in de bijlage. Hierin ziet u hoe de begeleiding is georganiseerd. Er was een mogelijkheid tot een wekelijks overleg van een uur. Soms had de stagiair daar behoefte aan, soms niet en soms korter. Vanuit school is de stagedocent geweest en heeft er een tussen evaluatie plaatsgevonden en later met de stagiair en de begeleider een eindgesprek.

De feedback die we kregen van de stagiair was:

*Jullie zijn een sterk, goed draaiend gevarieerd team met veel draagkracht, flexibiliteit en enthousiasme. Ik heb geleerd wat het concept 'zorgboerderij' inhoudt. Drie dingen zijn mij opgevallen tijdens mijn stage aan iedereen die een taak heeft op de boerderij: **GROEI - VRIJHEID - VERANTWOORDELIJKHEID***

Acties

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

Bijlagen

- Stage planning
- Reglement praktijkovereenkomst

4.5 Vrijwilligers

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

Naam:	Uren:	Taken:	Begeleider:	Evaluatie gesprek:
Vrijwilliger 1.	2 dagen	- klussen uitvoeren op de boerderij	Wim van de Fliert	Ja, 1x

		- eieren naar supermarkten vervoeren		
Vrijwilliger 2.	2 dagen	- klussen uitvoeren op de boerderij - helpen bij de kippen	Wim van de Fliert	Nee
Vrijwilliger 3.	1 middag (daarnaast contract uren)	- spelletjes met kinderen	Anja van de Fliert	Ja, 1x
Vrijwilliger 4.	1x in de maand een dag	- begeleiden deelnemers gelderhorst	Anja van de Fliert	Nee
Vrijwilliger 5.	2 dagen	- klussen op de boerderij (reintegratie)	Karin van de Fliert	Ja, gesprek geweest vanuit re-integratie
Vrijwilliger 6.	2 middagen	- schoonmaken op de boerderij	Karin van de Fliert	Vanwege de taalbarriere is een evaluatie met mevrouw niet mogelijk. Wel heeft er een evaluatie plaatsgevonden tussen de klantmanager re-integratie en Karin.

Er zijn mensen die door verschillende omstandigheden vast lopen met werk en op zoek zijn naar een plek om weer op een vrijblijvende manier werkervaring op te doen. Het leren (her)kennen van grenzen, het (her)ontdekken van interesses en talenten, werkzaam zijn in een team en het houden aan afspraken. De zorgboerderij biedt een scala aan mogelijkheden om dit te ontdekken. Afgelopen jaar zijn er voor dit doel 2 vrijwilligers bij gekomen. We hebben hier veel plezier aan omdat het de veelkleurigheid van de boerderij benadrukt.

Een vrijwilliger heeft zich zo onmisbaar gemaakt dat ze bepaalde dagen op contract is gekomen en nog maar 1 middag op vrijwillige basis komt. Mooi om zo iemand te zien groeien en zo onderdeel wordt van het team. Deze verandering bracht geen wijziging in het team en zo is het team met twee vrijwilligers uitgebreid, verdeeld over de week. Iedere vrijwilliger heeft een vast aanspreekpunt waar hij/zij zijn vragen kwijt kan en die zorgt voor taken en werkzaamheden.

De vrijwilligers gaven verschillende dingen aan bij de evaluatiegesprekken, verschillend per persoon. Zo vroeg een vrijwilliger om uitbreiding van de boerderij werkzaamheden en de ander om meer betrokkenheid/informatie over de zorg. We hebben beide situatie besproken tijdens de evaluatiegesprekken en aan beide konden we aan de wensen voldoen.

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

Medewerkers lijken steeds meer ruimte te ervaren om hun mening en ideeën te delen. Dit heeft te maken omdat hiervoor regelmatig momenten voor worden gecreeërd. Denk aan de functioneringsgesprekken en maandelijks overleg maar ook omdat ze ervaren dat punten die ze aangeven daar ook echt aandacht voor is en er actie wordt ondernomen. Denk aan aanmaken eigen mail adressen, kwaliteitsmap, uitgewerkte dagprogramma's enz. Uit het rapport van de inspectie wordt de volgende conclusie door hen beschreven: *Het medewerkersbestand van Groot Wagenveld is divers ingericht, van universitair geschoolde medewerkers tot mbo geschoolde medewerkers. De verdeling en samenstelling van de medewerkers lijkt passend voor de doelgroep die de zorgboerderij bedient.*

Stagiaires

Stagiaires op een boerderij geven een ultieme mogelijkheid om te zien of hij of zij een potentieel teamlid zou kunnen zijn. Belangrijk is wel om hier in het begin te investeren als begeleiding. Minimaal 1x per week een uur vrij plannen voor de stagiair wordt gewaardeerd. Hij of zij kan dan zelf beslissen of en hoe lang (max 1 uur) die daar gebruik van wilt maken. We hebben een medewerker toegewezen aan het taakhouderschap stagiair. Taken voor deze medewerker zijn:

- * Doelen met stagiair verhelderen en kijken hoe hieraan te werken
- * Structureel overleg met stagiair over doelen en hoe het gaat (functioneren)
- * Aanspreekpunt voor stagiair als hij/zij met iets zit
- * In de gaten houden hoe het gaat met de stagiaire (welzijn)
- * In overleg met Wim/Anja als er dingen spelen rondom het functioneren van de stagiaire
- * Contactpersoon voor school

Zorgt voor map stagiaire bij personeelsdossiers: vog, persoonlijke gegevens

En kopie van de overeenkomst met school in map stagiair

Vrijwilligers

Vrijwilligers nemen ontzettend veel werk uit handen waardoor andere medewerkers ontlast worden en deze tijd kunnen investeren in de deelnemers op de boerderij. Ook zijn zij weer een nieuwe toevoeging aan de verscheidenheid van de mensen op de zorgboerderij. De mensen die komen reïntegreren vragen begeleiding maar wanneer ze hun passie ontdekken in werkzaamheden die ze kunnen doen verzetten ze veel werk. De quote die aan het begin van het jaarverslag is beschreven is hier helemaal van toepassing, *geluk is niet dat wat wij bezitten maar wat we delen*.

Conclusie

Onze uitdaging ligt in het behouden van onze medewerkers. Hier hebben we, vanuit eigen reflectie maar ook vanuit de feedback van (vertrekkende) medewerkers verschillende aanpassingen gedaan (zie 4.3). Komend jaar moet blijken of dit ook zijn vruchten afwerpt. We genieten met elkaar van alle verschillende mensen die werkzaam zijn en belangrijk is om een ieder in zijn eigenheid te waarderen en ruimte te geven om te zijn.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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 2021:

- Er worden drie intervisie avonden georganiseerd voor het hele team

Aan het begin van het jaar krijgen alle medewerkers de planning van de overlegmomenten van 2021. Zo kunnen ze hier in hun agenda rekening mee houden. We proberen dit zoveel mogelijk op de eerste maandag van de maand te plannen. Een week voordat het overleg/intervisie zal plaatsvinden wordt de agenda opgestuurd en de medewerkers uitgenodigd om een casus in te brengen voor de intervisie. De reacties hierop zijn minimaal, er wordt een enkele of geen casus ingebracht, hierin proberen we de medewerkers te stimuleren door tijdens een gesprek te zeggen 'hé, is dit niet een situatie om te bespreken bij intervisie?' De betrokken gedragskundige/leider intervisie ontvangt de casus enkele dagen van te voren om voor te bereiden en door middel van de roddelmethode bespreken we de ingebrachte casus. Afgelopen jaar hebben we twee intervisie avonden plaatsgevonden. De eerste intervisie bijeenkomst werd gehouden op 22-2-2021. De intervisie vragen waren: - het begrijpen van zijn overprikkeling of mogelijk manipulatie (gedrag). - Hoe kan de jeugdige begeleidt worden zonder dat de situatie escaleert en hij niet meer wil deelnemen aan de activiteit (begeleidingsstijl)? De twee intervisie werd gehouden op 7-6-2021. De intervisie vragen waren: - hoe handel ik als ik regels niet weet maar er van mij wel duidelijkheid en structuur verwacht wordt? - Welke houding nemen we aan als een deelnemer je negeert/niet luistert?

- 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. Afgelopen jaar hebben er wederom 2 medewerkers de basis cursus gehaald en heeft 1 van hen aangegeven door te willen gaan met de vervolg cursus.

- BHV training

De veiligheid van deelnemers en medewerkers op de boerderij borgen wij door jaarlijks een BHV-training te volgen. Dit jaar konden we deze cursus weer fysiek laten plaats vinden, met in achtname van de corona maatregelen. Onderwerpen voor deze avond waren: - Het verlenen van eerste hulp bij ongevallen. - Het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen. - Het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting. Van de 9 deelnemers die aanwezig waren bij de training heeft iedereen het certificaat gehaald, deze is een jaar geldig.

- 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. Deze volgt ze in Barneveld.

- Cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid

In de maand september hebben we met 10 medewerkers de basistraining fysieke en mentale weerbaarheid gevolgd. We hebben stil gestaan bij de vraag: wat is moeilijk verstaanbaar gedrag? We hebben geleerd om (potentieel) agressieve situaties snel te onderkennen en hierin ons eigen gedrag te herkennen en erkennen. Ook hebben we onze vaardigheden en persoonlijke strategieën ontwikkeld om escalatie te voorkomen en persoonlijke schade te voorkomen. Na deze training hebben we als medewerkers antwoord gekregen op onze vragen en konden we ook concluderen dat dit moeilijk-verstaanbaar-gedrag niet zo vaak voorkomt dat er behoefte is om deze training jaarlijks te volgen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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	- Inzicht te geven in het eigen denken en handelen met betrekking tot problemen die zich op het werk voordoen. - Het komen tot gedragsalternatieven om lastige situaties	Alle zorgmedewerkers van de boerderij	- Casus omtrent ondersteuningsbehoefte overprikkeling - Casus omtrent het bieden van duidelijkheid en structuur	Voldoende	Ja, dit jaar willen we dit doen met een samenwerkingspartner vanuit Boer en Zorg die gespecialiseerd is in jeugd.

	het hoofd te bieden. - Betere zorg en begeleiding te geven				
Gebarencursus	- Alle medewerkers die werken met deelnemers met een auditieve beperking kunnen met hen communiceren.	Het is aangeboden aan de nieuwe medewerkers en stagiaires die afgelopen jaar zijn gestart op de boerderij. Twee daarvan hebben de cursus gevolgd.	- Informatie over de dovencultuur om zo je beter te kunnen inleven. - Veel gebaren met grammatica om op verschillende niveaus met de deelnemers te kunnen communiceren, - Expressie laten zien is een belangrijk onderdeel bij de gebarentaal	Behaald	Ja, deze cursus blijven we aanbieden aan nieuwe medewerkers evenals vervolg cursussen en medewerkers die hier geïnteresseerd in zijn.
BHV	- Het kunnen verlenen van eerste hulp bij ongevallen. - Het beperken en het bestrijden van brand en het beperken van de gevolgen van ongevallen. - Het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting.	Alle zorgmedewerkers van de boerderij	- Bedrijfsnoodorganisatie - Ontruimen - Brand - Levensreddende eerste hulp - AED gebruik	Alle medewerkers die hebben deelgenomen hebben een verlenging gekregen van hun certificaat of deze voor de eerste keer behaald.	Ja, dit is een wettelijke verplichting om deze training jaarlijks te herhalen.
EHBO	Eerste hulp kunnen verlenen bij ongevallen	Zorgboerin	- Juiste manier hulp kunt verlenen als zich een calamiteit voordoet	Behaald	Ja
Cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid	- Gestructureerde begeleiding te bieden in situaties, waarin sprake is van complex gedrag of agressie	Alle zorg medewerkers	- Basiskennis over gedragsproblematiek - Inzicht in eigen gedrag en houding - Verbeteren van communicatie in stressvolle situaties - Aanleren fysieke weringen	De training is met succes afgerond	Nee

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Opleidingsdoelen 2022

Een aantal cursussen zijn wettelijk verplicht, denk aan BHV en EHBO. Deze cursussen zijn erop gericht om de fysieke veiligheid van de deelnemers te waarborgen op de boerderij. Ook hebben we als doel dat er een medewerker komt met een SKJ-registratie.

Daarnaast willen we ons als hulpverleners ook verder professionaliseren door onze kennis te vergroten. Dit doen we door middel van de intervisie bijeenkomsten, training over autisme en gastheerschap.

Specifiek voor onze zorgboerderij is de vaardigheid van gebarentaal een belangrijke onderdeel omdat er deelnemers zijn met een auditieve beperking. Om elkaar te kunnen begrijpen is communicatie nodig in een taal, bij ons gebarentaal.

1. In 2022 nemen de zorgmedewerkers deel aan de cursus BHV en wordt het certificaat verlengd of voor het eerst behaald.

2. De zorgboerin volgt de herhalingscursussen EHBO en behoudt haar diploma.
3. Er is een medewerker werkzaam met een SKJ-registratie.
4. Er worden 3-4 intervisie avonden georganiseerd voor de medewerkers.
5. De medewerkers nemen deel aan de training ABC (AutismeBelevingscircuit).
6. De zorgboer neemt deel aan de workshop Gastheerschap
7. Aan alle nieuwe medewerkers wordt de cursus gebarentaal aangeboden en/of een vervolg cursus.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 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 blijft goed om met elkaar intervisie avonden te houden en casussen van de werkvloer te bespreken om zo de kwaliteit van zorg te borgen. In het rapport van de IGJ gaven de medewerkers aan dat ze de boerderij als een open werkplek ervaren. Dit zien we ook terug in de overleg momenten en de intervisie momenten. De medewerkers durven hun ideeën uit te spreken. Voor het jaar 2022 hebben we contact gezocht met een samenwerkingspartner van Boer en Zorg, zij is gespecialiseerd in psychiatrische problematiek (specialisme Autisme/ADHD) en jeugd/jongeren. Zij kan meedenken/adviseren bij (complexe) casussen en het coachen van medewerkers. Onze vraag aan haar is of zij voor het komende jaar de intervisie avonden wilt leiden en wat we eventueel nog meer voor elkaar kunnen betekenen.

De training fysieke en mentale weerbaarheid werd door de medewerkers als stimulerend en waardevol ervaren. De reacties waren na afloop erg enthousiast. De tijd om met elkaar ervaringen te delen, het contact met andere zorgboeren/medewerkers en de kennis en vaardigheden die geleerd werden smaakte naar meer. De behoefte lag niet zozeer om deze training volgend jaar nog een keer te volgen maar wel, waar mogelijk, een andere training gerelateerd aan de boerderij.

Zo kwamen we op de training AutismeBelevingsCircuit, aangeboden door de vereniging BEZIG. Het AutismeBelevingsCircuit is voor iedereen die autisme wil ervaren en leren kennen.

Op deze manier kunnen we ontdekken wat wel werkt en niet werkt, om zelf te ervaren waar we anders alleen over lezen en schrijven.

Een mooi voorbeeld is een collega die de cursus gebarencursus heeft gevolgd. Zij werkt een dag in de week op de groep met deelnemers met een auditieve beperking. Zij heeft gebaren geleerd maar ook het belang van expressie die daarbij hoort. Zij gaf terug dat zij in het tonen van expressie wordt belemmerd door het dragen van mondkapjes, en dus in de communicatie. Hierop hebben we besloten om bij de begeleiding van deze deelnemers een faceshield te gebruiken. Hierbij is er wel bescherming tegen COVID maar is de expressie wel zichtbaar ten behoeve van de communicatie. Ook komend jaar willen we (vervolg)cursussen blijven aanbieden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

Er hebben 45 evaluatiegesprekken plaatsgevonden met 40 deelnemers. Er heeft minimaal één gesprek plaatsgevonden met elke deelnemer. Bij de doelgroep kinderen/ jeugd zijn er tussentijdse evaluatiemomenten geweest. Tijdens deze gesprekken werden de doelen in het zorgplan doorgenomen en werden, waar nodig, aangepast. Ook bijzonderheden kwamen dan ter sprake.

Wanneer een zorgbeschikking een doorlooptijd van een half jaar had, vond er een gesprek plaats met ouders, gemeente en zorgboerin/ begeleider. Er werd vervolgens een nieuw zorgplan opgesteld. Op basis van de evaluatie en het zorgplan werd een nieuwe zorgbeschikking aangevraagd bij de gemeente.

Standaard onderwerpen die bij een gesprek ter sprake kwamen waren; terugblik afgelopen periode, thuissituatie, de behoeften van deelnemer/ ouders, bespreken van de doelen en nieuwe doelen opstellen.

Punten die veelal uit evaluatiegesprekken kwamen zijn:

- Bij deelnemers: dat ze nieuwe vaardigheden wilden leren, zoals het helpen met de lammetjes, houtbewerking en het helpen met melken.
- De zorg van ouders over de voortzetting van de zorgbeschikking. Ouders en deelnemers spraken hun zorg uit over de onzekerheid of de zorg misschien zou stoppen op de boerderij, terwijl de behoefte aan respijtzorg noodzakelijk was om het vol te kunnen houden. Een verandering was dat gemeentes nu regelmatig een zorgbeschikking toekennen voor een half jaar en dat gaf extra spanning bij ouders en deelnemer.
- Uitbreiding van de zorgbehoefte
- Bespreken van de doelen en het opstellen van de nieuwe doelen.

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.

Een evaluatiegesprek werd standaard gehouden met de ouders van de deelnemer en/of een persoonlijk begeleider en de zorgboerin. Naar behoefte waren ook aanwezig; ambulante begeleider van de gemeente of een andere hulpverlenende instantie. Genoemde personen werden via een mail uitgenodigd voor het evaluatiegesprek.

De (volwassen) deelnemers van de dagbesteding waren bij het eerste deel van het gesprek aanwezig. Ze kunnen dan vertellen wat ze leuk vinden en wat ze graag nog willen leren. Verder is er ruimte voor het stellen van vragen. Deelnemers met een hoog verstandelijk niveau zijn het volledige evaluatiegesprek aanwezig.

Bij de evaluatiegesprekken met de jonge deelnemers (kinderen) waren alleen ouders aanwezig. Kinderen kunnen hun mening geven via een vragenlijst met smileys. Deze lijst werd vervolgens besproken tijdens het gesprek.

We starten ieder gesprek met een terugblik op de afgelopen periode; wat ging goed, verbeterpunten, bijzonderheden, thuissituatie en de behoeften van deelnemer/ ouders. Vervolgens werden één voor één de doelen besproken. Op basis van deze informatie werden doelen aangepast of werden nieuwe doelen opgesteld. De doelen in het zorgplan werden SMART uitgewerkt. Ook werd de begeleidingsstijl beschreven en waar de rapportage aan hoort te voldoen.

Het evaluatiegesprek en zorgplan was inzichtelijk voor ouders/ woonbegeleiding in het digitaal cliëntsysteem Carenzorgt.

Bij punt 6.1 hebben we eerder genoemd wat in algemene zin uit de evaluaties zijn gekomen. Deze punten meegenomen, kunnen we ons in 2022 verder ontwikkelen in onderstaande punten:

- Het omgaan met het spanningsveld ouders/deelnemers en gemeentes. Ouders ervaren spanning doordat gemeentes vaak een zorgbeschikking afgeven voor een half jaar en dat erbij wordt gezegd dat dit mogelijk de laatste verlenging. Voor deelnemers is de zorgboerderij vaak hun tweede gezin en ouders hebben deze respijtzorg nodig om de thuissituatie vol te houden.

- Daarnaast is de doorlooptijd van de evaluaties een aandachtspunt, door personeelwisseling en de frequentie van de evaluaties kwam het voor dat we de doorlooptijd overschreden. In het najaar van 2021 hebben we hulp van een externe deskundige ingeschakeld. Voor 2022 blijft dit een aandachtspunt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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.

Om zoveel mogelijk deelnemers de gelegenheid te geven om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij organiseren wij niet een inspraakmoment per kwartaal maar een inspraak week. Deze waren gepland in week 10, 20, 29 en 40. De medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het plaats laten vinden van de inspraakmomenten hebben hiervoor een eigen app groep gecreeërd. Hier attenderen zij elkaar op de data, documenten en bijzonderheden.

De eerste inspraakweek heeft plaatsgevonden in maart, het was een door ons uitgekozen thema, veiligheid. Dit komt ieder jaar terug omdat het een belangrijk onderwerp is voor zowel begeleiding als deelnemers om op de hoogte te zijn en te blijven van de veiligheidsregels op de boerderij. Eerst wordt er gestart met algemene vragen van o.a. hoe vind je het en heb je nog iets nodig om daarna het thema veiligheid te bespreken. Waar is de verzamelplaats en wat neem je mee zijn belangrijke vragen om te bespreken.

De tweede inspraakweek heeft plaatsgevonden in juni en dit ging over de activiteiten op de boerderij. Ons doel van de dagbesteding is dat de deelnemers genieten van de activiteiten en zich nuttig voelen. Een belangrijk thema om te bespreken. Vragen die gesteld worden zijn waren wat vind je leuke activiteiten en wat zou je nog graag willen doen?

De derde inspraak week heeft plaats gevonden in september. Het was een door ons uitgekozen thema, dieren. De deelnemers zijn in hun werkzaamheden veel betrokken bij de dieren en het is goed om, naast de algemene vragen, te bespreken welke dieren ze leuk vinden, wat ze vinden van de verzorging en of ze daar nog iets bij nodig hebben.

Er kwamen waardevolle aandachtspunten uit de inspraakmomenten, zo hebben we het bij het thema veiligheid gesproken of de huidige verzamelplaats nog wel aan de eisen voldeed omdat er een schutting was geplaatst. We hebben toen iemand van de brandweer dit laten controleren maar er waren geen aanpassingen nodig. Een deelnemer vond bij activiteiten dat haar rolstoel haar hierin soms belemmerde. We waren blij dat ze dit bespreekbaar maakte zodat we er als begeleiders bewust van werden en daarop actie konden ondernemen (zie boerderij in beeld). De dieren zijn erg geliefd op de boerderij en iedereen heeft zijn eigen favoriet, (zelfstandig) verzorgen en knuffelen doen ze graag! Om meer duidelijk te geven over de werkzaamheden bij de (kleine) dieren is er een schema gemaakt, wie wanneer en hoe verzorgt moet worden.

Voor 2022 hebben we een planning van de inspraakmomenten gemaakt en in de kwaliteitsmap gedaan zodat deze ook voor iedereen inzichtelijk is. Vanuit de IGJ kregen we het advies om voor komend jaar de huisregels te bespreken om na te gaan of deze nog actueel zijn en/of aangepast moeten worden. We kiezen ervoor om dit vorm te geven in een inspraakmoment. Daarnaast staat veiligheid op de agenda om de afspraken helder te houden voor iedereen en protocollen nemen we ook mee naar dit jaar. In 2021 hebben we het protocol medicijnen besproken, komend jaar willen we de klachtenregeling bespreken. Sinds 2012 beschikken we over het keurmerk, het lijkt ons leuk om daar dit jaar aandacht aan te besteden, ook dit kunnen we tijdens een inspraakmoment terug laten komen zodat het een 'feest' van ons allemaal wordt. We kiezen ervoor om de inspraakmomenten in de tweede week van de maand te houden omdat we de eerste maandag van de maand een overleg moment hebben met het team. Dat is een geschikt moment om elkaar op de inspraak te attenderen en is er gelegenheid tot stellen van vragen/ ideeën. Ook zullen we in de nieuwsbrieven een korte terug koppeling geven van de conclusies/acties vanuit de inspraakmomenten.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Inspraak 2021 (deel 1)
- Inspraak momenten 2022

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.

Bij de inspraakmomenten leer je als begeleiders te kijken door de ogen van de deelnemers/ouders naar de dingen die gebeuren op de boerderij. Dit jaar lag de focus op veiligheid, dieren en activiteiten. Om situaties/omstandigheden van een andere kant te bekijken kan je elkaar nog beter helpen en begeleiden. Een voorbeeld hiervan is beschreven in zorgboerderij in beeld.

Er is voor 2022 wederom een heldere opzet gemaakt van de inspraakmomenten zodat deze voor iedereen goed werkbaar zijn. Door er met de tijdsplanning rekening te houden (eerste van de maand overleg, inspraak bespreken, tweede week uitvoeren) kan het (bijna) niet aan de aandacht ontsnappen. Vanuit KLJZ wordt er ook een bericht gestuurd naar de medewerker die het taakhouderschap 'inspraakmoment' heeft en daarnaast is er een app groep aangemaakt in 2021 om informatie te delen waar nodig met de medewerkers die de inspraakmomenten uitvoeren.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

De formulieren van het tevredenheidsonderzoek zijn uitgedeeld en gemaïld samen met de nieuwsbrief in november. In de begeleidende mail heeft ook nog de uitleg gestaan van het belang van het invullen en retourneren van het tevredenheidsonderzoek. Dit houdt in dat alle 44 deelnemers van de zorgboerderij geïnformeerd zijn over de tevredenheidsmeting en het formulier hebben ontvangen. Dit formulier is toegevoegd als bijlage, zo is ook te zien welke onderwerpen we hebben uitgevraagd. We hebben met moeite vanuit de dagbesteding 8 ingevulde vragenlijsten terug gekregen en vanuit de kinderen 8. Dit is in totaal een schamele percentage van 36%. Bij de dagbesteding heeft 42% de vragenlijst ingevuld en bij de kinderen is dat 32%.

De dagbesteding geeft de zorgboerderij een cijfer van gemiddeld een 9,5. Bij de open vraag of er iets veranderd moet worden op de boerderij is de strekking van de antwoorden 'nee, het moet zo blijven'.

De kinderen geven de zorgboerderij een cijfer van gemiddeld een 8,9. Bij de open vraag of er iets veranderd moet worden op de boerderij hebben de kinderen wel suggesties. Ze noemen een fiets crossbaan, de paardenbak mag iets groter en iemand wil graag samen met een ander kind op de kamer slapen.

Acties

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

Bijlagen

- Vragen formulier tevredenheidsonderzoek 2021
- Antwoorden tevredenheidsonderzoek

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.

Het tevredenheidsonderzoek is een eenvoudig formulier om in te vullen. De meeste vragen zijn meerkeuze vragen en er zijn een aantal open vragen aan toegevoegd. De vragen zijn begrijpelijk geformuleerd. Door het formulier zowel uit te delen als te mailen kan het onderzoek de deelnemer/ouder niet ontgaan. Toch is dan het respons teleurstellend. Een idee om dit volgend jaar te verhogen is om er een beloning aan te koppelen. Het idee is om volgend jaar bij het inleveren een formulier een eierdoosje uit te delen. In de bijlage is alvast het tevredenheidsonderzoek voor volgend jaar toegevoegd.

Het cijfer waarmee de zorgboerderij beoordeeld wordt ligt hoog, dit is in de grafiek ook waarneembaar. Een van de conclusies van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd zien we hier ook in terug: *Ten aanzien van het leefklimaat, hoorde de inspectie in alle gesprekken dat medewerkers en de zorgboeren een ontwikkelingsgerichte omgeving bieden waar maatwerk mogelijk is per cliënt. Dit bleek ook uit de dossiers van de jeugdigen. De jeugdigen gaven aan dat ze graag op de zorgboerderij komen en zich hier welkom voelen.* Toch is er ook een vraag waar lager op gescoord wordt, zowel bij dagbesteding als bij de kinderen. Dat is de vraag hoe ze zich bij de andere hulpboeren/kinderen voelen. De ene helft voelt zich er prettig bij en de andere helft heeft ingevuld 'gaat wel'. Dit is een punt om tijdens de evaluatiegesprekken meer aandacht te geven en is opgenomen in de actielijst, hoofdstuk 8.

Acties

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

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek 2022

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: 11-1-2021

De oorzaak: 1. is zonder begeleiding in de loods en gebruikt gereedschap waar toestemming voor nodig is om mee te werken. Dit heeft hij niet gevraagd en samen met een andere jongen is hij bezig met een reparatie aan een fiets. 1. verliest voor een kort moment de controle over de machine en bezeerd hierdoor zijn mede deelnemer.

Wat heeft u direct gedaan: Wond van mede deelnemer gecontroleerd, dit bleek een oppervlakkige verwonding. Daarna voorval en regels met 1. besproken.

Welke nazorg is geleverd: - Ouders beide jongens zijn geïnformeerd. - RI&E van deelnemer 1. is besproken bij het teamoverleg.

Is er goed gehandeld: De PCDA-cyclus is na het incident goed opgepakt. In de RI&E van deelnemer 1. stond al vermeldt dat hij niet met machines mocht werken. 1. is verbaal heel sterk overtuigend en wist begeleiding te overtuigen dat hij dit wel mocht. Door het in team te bespreken zal hij niet meer gebruik kunnen maken van onwetendheid en kunnen we als team een begeleidingsafpraak hierin maken met hem.

Wat heeft u geleerd: goed om als team bij twijfel afspraken bij elkaar na te vragen. Het is niet erg als je iets niet weet. Het is prettig en veilig voor de deelnemer als er een duidelijke lijn in afspraken wordt gemaakt.

Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig: aanpassen RI&E was niet nodig, het stond al goed vermeldt. Als team hebben we naar elkaar uitgesproken dat het goed is om bij twijfel elkaar te bevragen.

Melder: Begeleider

A

2021

Datum: 17-2-

De

oorzaak: Bij het berijden van de paarden begon een paard te galopperen met een 2. op zijn rug. Het paard stopte enkele meters later toen het op zijn eigen touw ging staan.

Wat heeft u direct gedaan: 2. van het paard getild en de kinderen die erbij waren met begeleider naar binnen om samen wat te drinken en te praten want iedereen was erg geschrokken. Een andere begeleider heeft het paard op stal gezet.

Welke nazorg is geleverd: Alle betrokken kinderen en begeleiders zijn naar binnen gegaan en hebben daar wat gedronken. Op deze manier was er ruimte om voor iedereen te vertellen hoe ze de gebeurtenis beleefd hadden.

Is er goed gehandeld: Het was voor een ieder een onverwachte gebeurtenis. Beide begeleiders hadden ervaring met paarden en er was niet direct een oorzaak aan te wijzen. Belangrijk in dit geval was om ruimte te geven voor het uiten van de spanning dat deze gebeurtenis te weeg had bracht maar dit niet alleen te versterken door hier de nadruk op te leggen maar daarna ook met elkaar de leuke momenten die er met het paard zijn beleefd te benoemen. Hierdoor kwamen de emoties weer in evenwicht.

Wat heeft u geleerd: Ook deze FOBO is besproken in het team en er zijn verschillende ideeën geopperd om dit een volgende keer te voorkomen. Ook is er een externe deskundige om advies gevraagd, zij heeft een eigen paardenmanege in een naburig dorp. Doordat het paard een tijd lang op stal had gestaan was het waarschijnlijk te ongeduldig en ging hierdoor in galop. Een van de begeleiders zal voortaan (als het z'n tijd niet buiten is geweest) is het paard zelf berijden en/of longeren voordat er een deelnemer op gaat.

Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig: het paard moet regelmatig (iedere dag) naar buiten. Als dat niet mogelijk is dat heeft het eerst tijd nodig om zijn energie kwijt te kunnen voordat het bereden wordt.

Melder: Begeleider

B

maart en 1 juni 2021

Datum: 5, 6

Oorzaak

1: 3. wil de zorgboerderij verlaten en rijdt met zijn skelter weg het fietspad op. De oorzaak van het incident is niet duidelijk, maar men vermoedt dat er iets niet ging zoals hij bedacht/ begrepen had.

Oorzaak 2: 3. wordt opgehaald van dagbesteding maar wil tijdens de rit uit de auto stappen. 3. heeft waarschijnlijk door gehad dat hij niet naar huis ging maar naar de boerderij waardoor hij wilde uitstappen.

Oorzaak
3: Zorgboer en zorgboerin waren beiden niet aanwezig op de boerderij. Deze personen zijn de vaste vertrouwde personen voor hem. Waarschijnlijk is hij vertrokken op de skelter om de zorgboer te zoeken. Daarnaast speelt mee dat de deelnemer al een langere periode ander gedrag vertoonde thuis en op de dagbesteding. Hij was rusteloos, snel afgeleid en onbereikbaar.

Wat heeft u direct

gedaan:

de rem getrokken en de zorgboer gebeld, die heeft hem met de auto opgehaald.

gehouden en auto zo snel mogelijk aan de kant gezet. Fixatie was nodig en politie gebeld. Uiteindelijk stapte 3. weer in

3: Politie, ouders en de zorgboer(in) zijn gelijk op de hoogte gesteld. Vervolgens is er direct gestart met een zoekactie. Na 15 minuten is de deelnemer gevonden in Achterveld (2 km van de zorgboerderij).

Welke nazorg is geleverd:

1 en 2: Er heeft op 11 maart 2021 een gesprek plaatsgevonden met de ouders van 3. Tijdens het gesprek is besproken wat 3. nodig heeft om de schakeling te kunnen maken.

3: Hij is opgenomen in een crisisopvang.

1: Ik heb aan

2: 3. vast

Is er goed gehandeld: 1

en 2 Ja, begeleiders zijn in staat om op cruciale momenten in de grijpen. Hierdoor zijn er geen ongevallen gebeurd. begeleiding heeft meteen professionele hulp ingeschakeld (politie gebeld).

3: Ja, de

Wat

heeft u geleerd:

1 en 2: het gedrag dat 3. laat zien heeft een specifieke begeleidingsbehoefte nodig en daarbij is externe deskundigheid en expertise nodig. Deze zijn ook benaderd. 3: de huidige begeleidingsbehoefte is te zwaar voor wat de zorgboerderij kan geven, dit wordt ook gezien in de thuissituatie. Gekozen wordt voor crisisopvang. Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig:

1 en 2

- Ouders zijn in gesprek gegaan

met een psychiater (wat is er mogelijk om de emoties van 3. te dempen bij moeilijke schakelmomenten).

- Advies gevraagd bij coöperatie Boer & Zorg inzake het voorkomen en aansprakelijkheid bij gevaarlijke incidenten.

- Bij vervoer in de boerderijbus zit 3. achterin en zijn alle deuren op (kinder)slot.

- Tijdens het logeerweekend is het hek

dicht.

3:

- 3. gaat naar

crisisopvang

Begeleiders hebben altijd zicht op 3. (afstemmen met

elkaar)

zorgboer(in)

de zorgboerderij

- Er gaat een slot op de skelters bij afwezigheid

- Er wordt een hek geplaatst op de inrit van

Melder: Begeleider

B

2021

Datum: 18-7-

Oorzaak:

Mevrouw heeft lichamelijke problemen, overgewicht en is op gebied van sportiviteit met name inactief. De combinatie maakte dat de beweging te intensief was. Mevrouw heeft dit niet goed overwogen voor ze op de trampoline ging. Begeleider is van trampoline afgestapt om te voorkomen dat 4. een stoot zou krijgen. Kort daarna viel mevrouw.

Wat heeft u direct gedaan: zie

bijlage

Welke nazorg is geleverd: er is

Is er goed gehandeld:

Wat heeft u

geleerd: 4. is niet altijd zelf in staat om in te schatten welk handelingen zij kan uitvoeren. Begeleiders dienen haar enigszins hierin te ondersteunen. Het blijft lastig om de situatie helemaal te voorkomen, omdat mevrouw beweging ook nodig heeft. Mevrouw is van zichzelf terughoudend in het actief bewegen, daarvoor blijft balans tussen stimuleren en begrenzen van

belang.

Welke

aanpassingen/verbeteringen zijn nodig: zie bijlage

Acties

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

Bijlagen

- Fobo actie lijst

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.

Melder: Begeleider B

Datum: 19-1-2021

Oorzaak: Cliënt heeft een doosje medicijnen uit de tas van begeleider gepakt en deze meegenomen naar woonvoorziening. 5. heeft vermoedelijk het idee van snoepjes. (medicatie als snoepje zien).

Wat heeft u direct gedaan: er is contact geweest met de woonvoorziening van 5. en er is nagegaan om welke medicatie het ging en hoeveel om zo te achterhalen hoeveel medicatie er is meegenomen en geslikt om zo het gevaar van de situatie in te schatten.

Welke nazorg is geleverd: Contact met woonvoorziening, de wettelijke vertegenwoordiger en team overleg.

Is er goed gehandeld: zie bijlage. Hierin kon iedereen zich vinden, er waren geen aanvullingen.

Wat heeft u geleerd: zie bijlage

Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig: Er zijn verschillende acties ondernomen om dit nogmaals te voorkomen, zie bijlage. O.a. worden eventuele medicijnen achter slot en grendel bewaard van cliënten en begeleiders. (waaronder ook tassen van begeleiding). Zakken en tas van cliënt worden na gekeken bij vertrek naar woonvoorziening.

Acties

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

Bijlagen

- 5. Actie lijst

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

Datum: 13-02-2021

Oorzaak: CLIËNT wist niet hoe hij moest reageren op een opdracht van een deelnemer. Hij liep weg en begeleider liep hem achterna. CLIËNT werd boos en gooide een brok ijs tegen begeleider aan.

Wat heeft u direct gedaan: uit de situatie gestapt en overlegt met collega

Welke nazorg is geleverd: er is een gesprek met begeleider en CLIËNT geweest om de situatie in rust na te bespreken. De vraag die centraal stond is: hoe kunnen wij jou het beste helpen als zo'n situatie zich voordoet (overprikkeling).

Is er goed gehandeld: Ja, de begeleider laat een intentie zien van betrokkenheid en wilt hulp bieden. Het tijdstip waarop dit plaatsvond paste niet bij de emotionele onbalans van CLIËNT. Wanneer het incident plaatsvindt kiest de begeleider om als eerste te kiezen voor eigen veiligheid, dat is belangrijk. Begeleider bespreekt op een later tijdstip de situatie met CLIËNT om het zo samen af te sluiten.

Wat heeft u geleerd: bij overprikkeling CLIËNT niet benaderen maar hem verwerkingstijd aan te bieden door hem letterlijk ruimte te geven om te 'ontprikkel'. De begeleidingsbehoefte aangaande overprikkeling staat ook beschreven in zijn zorgplan.

Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig: het is belangrijk om de ervaringen te blijven rapporteren wat betreft overprikkeling om zo tot een zo goed mogelijke begeleidingsstijl te komen voor CLIËNT

Melder: Begeleider B

Oorzaak: Constante spanning die CLIËNT moeizaam kan reguleren bij aanwezigheid in groep. De 30 minuten dat CLIËNT alleen met begeleider was, waren onvoldoende om de spanning te reguleren. De onrust nam hij mee in de auto. De omgevingsprikkelers in samenhang met inwendige 'onrust', maakte dat Jonathan zijn gedrag moeizaam kon overzien/beheersen. In de auto bleef CLIËNT onrustig en leek ander kind uit te lokken. Begeleider zat naast hem en benoemde dat CLIËNT moest stoppen met achterom slaan en hard praten. CLIËNT wordt boos; schreeuwen, slaat begeleider, probeert te tuffen in het gezicht, duwt begeleider.

Wat heeft u direct gedaan: Begeleider pakt armen van CLIËNT vast om duwen en slaan te stoppen. Begeleider keek CLIËNT met boze blik indringend aan. CLIËNT deinst terug en stopt met roepen. De auto komt aan op de boerderij. Begeleider benoemt dat CLIËNT of alleen buiten in de zandbak mag spelen of op de fiets. CLIËNT praat niet meer hard/ pompelt wat en gaat direct uit de auto buiten spelen.

Welke nazorg is geleverd: Begeleider heeft die dag de 1-1 begeleiding aan andere collega overgedragen.

Is er goed gehandeld: er is sprake geweest van een professionele houding van de begeleider, deze heeft de eigen emoties onder controle gehouden en zich gehouden aan de begeleidingsstijl die beschreven staat in het zorgplan van CLIËNT

Wat heeft u geleerd: het team ziet naar elkaar om. Zodra de situatie het toe liet (aankomst op de boerderij) nemen andere begeleiders de begeleiding over zodat de desbetreffende begeleider haar rust kan pakken. In het vervolg zal de groepsindeling waar mogelijk aangepast worden dat CLIËNT en het andere kind niet bij elkaar zitten. Bij het alvorens signaleren van spanning CLIËNT 1op1 bij middagactiviteit apart van de groep.

Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig: het is belangrijk om de ervaringen te blijven rapporteren wat betreft overprikkeling om zo tot een zo goed mogelijke begeleidingsstijl te komen voor CLIËNT

Melder: Zorgboer

Datum: 20-10-2021

Oorzaak: CLIËNT schopte zonder reden een andere deelnemer tegen zijn been. Moe, snel irriteren aan een ander.

Wat heeft u direct gedaan: CLIËNT uit de situatie gehaald en gevraagd of hij excuus aan wilde bieden. Dit weigerde hij waardoor ik aangaf dat hij dan niet naar binnen mocht. Hij was het daar niet mee eens en wilde toch wel gaan. Ik heb dit voorkomen en hem dus naar buiten geholpen. Hij liep boos weg.

Welke nazorg is geleverd: bekend is dat het CLIËNT helpt om ruimte te krijgen om rust te vinden. Dit keer was hij zo boos dat hij weggelopen is. Er is een zoekactie gestart door politie en de zorgboerderij.

Is er goed gehandeld: met de kennis en ervaring met het begeleiden van CLIËNT is er voor gekozen om hem de ruimte te geven om tot rust te komen. Daarna heeft een gesprek met ouders en gedragskundige plaatsgevonden om te zien wat de (on)mogelijkheden zijn van de zorgboerderij voor het begeleiding bieden aan CLIËNT

Wat heeft u geleerd: de begeleidingsbehoefte van CLIËNT sluit niet meer aan bij de mogelijkheden van de zorgboerderij.

Welke aanpassingen/verbeteringen zijn nodig: CLIËNT is naar een andere dagbestedingsplek gegaan.

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 de volgende doelen opgesteld:

Doel 2021

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

In de maand september hebben we de basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid met het team op eigen locatie kunnen volgen. Er waren ook mede-collega's van andere zorgboerderijen aanwezig. Opvallend was de openheid van de deelnemers over wat er meegemaakt was op het gebied van dreigende situaties op de werkvloer, hoe er gehandeld was en wat men al geleerd had en wat men nog wilde leren. We hebben stil gestaan bij de vraag: wat is moeilijk verstaanbaar gedrag? We hebben geleerd om (potentieel) agressieve situaties snel te onderkennen en hierin ons eigen gedrag te herkennen en erkennen. Ook hebben we onze vaardigheden en persoonlijke strategieën ontwikkeld om escalatie te voorkomen en persoonlijke schade te voorkomen. Na deze training hebben we als medewerkers antwoord gekregen op onze vragen (hebben mede door deze training ook besloten dat de ondersteuningsbehoefte van CLIËNT niet meer aansloot bij de zorg die wij konden bieden) en konden we ook concluderen dat dit moeilijk-verstaanbaar-gedrag niet zo vaak voorkomt dat er behoefte is om deze training jaarlijks te volgen.

Medewerkers vullen de MIC digitaal in. Ze weten de stappen in het digitale dossier te nemen om zo de gevraagde gegevens in te vullen. Iedere maand wordt tijdens het teamoverleg de ingevulde formulieren besproken. Soms worden deze formulieren nog aangepast met ideeën van andere collega's om incidenten en calamiteiten zoveel mogelijk te voorkomen. Doordat deze documenten digitaal worden opgeslagen zijn ze makkelijk terug te vinden voor de medewerkers en kunnen deze ook digitaal gedeeld worden met de deelnemers/wettelijke vertegenwoordigers.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Plannen functioneringsgesprekken functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
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.

Jaarlijkse evaluatiegesprekken (gebeurt gedurende het gehele jaar)

Geplande uitvoerdatum: 08-12-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Zie hoofdstuk 6.1 en 6.2

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
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben afgelopen jaar van zowel de coöperatie Boer en Zorg als de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd het een en ander aan feedback mogen ontvangen. Hierin maakten zij onze sterke en zwakke punten kenbaar. Maar ook feedback van medewerkers, sollicitanten hebben we hierin meegenomen en verwerkt in de doelstellingen van 2022 die vermeldt staan in hoofdstuk 9.

Tevredenheidsonderzoek digitaal invullen tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit is niet gelukt en zal ook niet meegenomen worden naar 2022 omdat het geen invloed heeft op de kwaliteit van zorg.

vrijwilligersovereenkomsten tekenen

Geplande uitvoerdatum: 23-06-2021
Actie afgerond op: 25-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: Aanwezig.

Actualisatie BHV (KOMPASgroep)

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2021
Actie afgerond op: 08-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Plaats gevonden op 8-12-2021

bhv cursus plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2021
Actie afgerond op: 08-12-2021 (Afgerond)

BHV training

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2021
Actie afgerond op: 08-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: - Deze heeft plaats gevonden op 8-12-2021. Alle medewerkers 8 medewerkers die hier deel aan hebben genomen zijn hiervoor geslaagd.

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
Actie afgerond op: 31-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: N.a.v. feedback van de auditor is deze aangepast en verstuurd naar ouders/verzorgers. De aangepaste klachtenregeling is verzonden op 31-8-2021 Later in het jaar kregen we feedback van de inspecteur van Gezondheidszorg en Jeugd, er moest een concreet vertrouwenspersoon van het AKJ toegevoegd worden, het algemene nummer was niet voldoende. Op 13 december 2021 is er telefonisch contact geweest met het AKJ. Zodra we een vertrouwenspersoon toegewezen zouden krijgen zouden ze het ons laten weten. Tot op heden hebben we nog niets van het AKJ vernomen.

Ondertekenen gespreksverslag functioneringsgesprek 2019

Geplande uitvoerdatum: 25-06-2021
Actie afgerond op: 23-12-2021 (Afgerond)
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. De functioneringsgesprekken die plaats hebben gevonden in 2020 zijn ondertekend en toegevoegd aan de digitale werknemersdossiers. Dit wordt ook voor 2021 gedaan.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 22-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Voor iedere deelnemer op de boerderij wordt een RlenE ingevuld. Hier wordt de vraag gesteld of er sprake is van medicatie gebruik. Als hier bevestigend op geantwoord wordt, wordt er om een medicatiepaspoort gevraagd en deze wordt dan toegevoegd in het digitale dossier bij 'documenten'.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 22-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Voor iedere deelnemer op de boerderij wordt een RlenE ingevuld. Hier wordt de vraag gesteld of er sprake is van medicatie gebruik. Als hier bevestigend op geantwoord wordt, wordt er om een medicatiepaspoort gevraagd en deze wordt dan toegevoegd in het digitale dossier bij 'documenten'.

ehbo cursus

Geplande uitvoerdatum: 03-05-2021
Actie afgerond op: 16-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Zorgboerin beschikt over een geldend EHBO-diploma. Zij houdt deze geldend door de jaarlijkse trainingen te volgen.

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
Actie afgerond op: 16-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwsbrief 29: De norm om elke drie jaar een nieuwe VOG aan te vragen is vervallen. Dit blijft wel gelden voor de zorgboer en/of degene die verantwoordelijk is voor de zorg. Dit betekent dat de zorgboer en zorgboerin z.s.m. een nieuwe VOG moeten aanvragen. Hier is een actie voor aangemaakt. Notitie: Volgens de inspectie Gezondheidszorg en Jeugd was eenmalig voldoende, ook voor degene die verantwoordelijk is voor de zorg.

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

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2021
Actie afgerond op: 23-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Sinds december is Marloes van Heusden als Wzd-functionaris betrokken bij de uitvoering van de Wet zorg en dwang door leden van de Coöperatie. Dit is toegevoegd aan het protocol. Aangezien wij verder geen deelnemers hebben die te maken hebben met onvrijwillige zorg en de nieuwsbrief Boer en Zorg van december 2020 toegevoegd hebben aan onze kwaliteitsmap beschouwen we dit punt als afgerond.

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

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2021
Actie afgerond op: 06-12-2021 (Afgerond)

Nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 27-03-2021
Actie afgerond op: 30-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: De nieuwsbrieven zijn verzonden in april, augustus en november.

cursus Basistraining Fysieke en Mentale weerbaarheid voor enkele medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021
Actie afgerond op: 26-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: Deze heeft plaats gevonden op 26-10-2021

Deelnemen aan de cursus mentale en fysieke weerbaarheid kwaliteit incident

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 26-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: Deze heeft plaats gevonden op 26-10-2021

Cursus Basistraining mentale en fysieke weerbaarheid

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2021
Actie afgerond op: 26-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: Deze heeft plaats gevonden op 26-10-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2021
Actie afgerond op: 06-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Bij ieder maandelijks overleg werd de vraag gesteld of er nog MIC's waren ingevuld. Deze werden kort besproken en vermeldt in de notulen met een verwijzing naar ONS NEDAP.

Houden van inspraak momenten

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2021
Actie afgerond op: 01-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: In totaal zijn er 3 inspraakweken georganiseerd.

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

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Doel nemen we mee naar 2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Doel/actie nemen we mee naar 2022.

Aanvraag VOG

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Alle medewerkers zijn in het bezit van een VOG. Deze zijn toegevoegd aan hun persoonlijke digitale dossier.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 01-10-2021 (Afgerond)
Toelichting: - calamiteiten oefening is gedaan in maart - jaarlijks bijwerken van werkbeschrijving is gedaan in februari - EHBO doos controle is gedaan in oktober

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
Actie afgerond op: 06-04-2021 (Afgerond)
Toelichting: In april zijn er eigen email adressen aangemaakt. In december is er een collega aangenomen hij gaat een omgeving maken waar we als collega's documenten kunnen opslaan en delen. Hiervoor wordt een nieuwe actie voor geschreven voor in 2022

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
Actie afgerond op: 28-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: De vragen en wijzigingen zijn toegepast bij het indienen van het jaarverslag van 2020

Uitnodiging versturen voor inspraak moment naar ouders/verzorgers en medewerkers op de hoogte stellen.

Geplande uitvoerdatum: 18-02-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Ja, ouders/verzorgers zijn van te voren gemaild.

Aanbieden van Beginnerscursus gebarentaal AB1

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2021
Actie afgerond op: 13-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Twee (nieuwe) medewerkers de beginners cursus gebarentaal gedaan en hebben deze in december gehaald.

Calamiteitenprotocol en werkwijze uitzoeken

Geplande uitvoerdatum: 12-02-2021
Actie afgerond op: 11-12-2021 (Afgerond)
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. De coöperatie Boer en Zorg heeft een werkinstructie melding incident, calamiteit of klacht gedeeld met haar leden. Deze hebben we opgenomen in onze kwaliteitsmap.

Aanbieden van Vervolg cursus gebarentaal AB2

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2021
Actie afgerond op: 13-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Een medewerker heeft in juni Vervolg cursus AB2 behaald .

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

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2021
Actie afgerond op: 01-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een stagiair voor 10 weken en volgende week komt er nog een stagiair op gesprek. De stagiair van 10 weken heeft zijn stage afgerond op de boerderij. De andere stagiair had andere verwachtingen bij haar stage plek en heeft haar stage beëindigd.

4 interviews en minimaal 4 bijeenkomsten Taakhouderschappen plannen in 2019 bijeenkomsten

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021
Actie afgerond op: 01-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Deze is verzonden naar medewerkers

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: 28-06-2021 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 28-06-2021 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 26-02-2021 (Afgerond)

Aanvraag VOG

Geplande uitvoerdatum: 23-02-2021
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Het SMART-doelen opstellen en het rapporteren wordt een speerpunt voor 2021

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
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.

Plan van aanpak digitaliseren 2021

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2021
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
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.

Aanvraag VOG

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2021
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
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 gearchiveerd in het dossier.

Intervisie avonden plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2021

Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)

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.

Doelen kleiner en smart formuleren.

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2021

Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)

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.

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: 23-02-2021 (Afgerond)

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.

Taakhouderschappen zijn verdeeld, staan op de agenda. Er blijft aandacht voor het rapporteren. taakhouderschap

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2021

Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)

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.

Inplannen van functioneringsgesprekken met medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2021

Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)

Toelichting: De gesprekken met de medewerkers vinden jaarlijks plaats. Deze gesprekken vinden 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.

vrijwilligersovereenkomsten tekenen

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2021

Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)

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 gearhiveerd in een dossier.

Personeelsbeleid

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)

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 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.

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: 23-02-2021 (Afgerond)

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.

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: 23-02-2021 (Afgerond)

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.

Bij de functioneringsgesprekken opleiding- en ontwikkelingswensen bespreken.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)

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.

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

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020

Actie afgerond op: 22-02-2021 (Afgerond)

Deelnemen aan cursus 'goed werkgeverschap'.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2020

Actie afgerond op: 22-02-2021 (Afgerond)

Evaluatie gesprekken

Geplande uitvoerdatum: 28-01-2020

Actie afgerond op: 22-02-2021 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020

Actie afgerond op: 18-02-2021 (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.

Actualisatie RI&E (Fireprevent)**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2022

Toelichting: In november hebben we bezoek gehad van de Alfagroup. Zij houden zich bezig met brandmeldinstallatie, controle van blusmiddelen, ontruimingsplan en noodverlichting. Zij hebben toen een onderhoudsrapport opgesteld en er moesten materialen besteld worden om dit te kunnen uitvoeren. Voordat deze bestelling binnen was gingen er een aantal maanden overheen en toen er een afspraak gemaakt was op 2-2-2022 voor het uitvoeren hiervan bleek dit door de corona besmetting van de monteur niet door te kunnen gaan. Deze actie loopt dus nog door in 2022.

De Vereniging BEZIG en de FLZ bieden de cursus ABC: Autisme Belevings Circuit aan. Hier willen we als zorgboerderij aan deelnemen. Er staat geen datum bij vermeldt. Dat zal onze eerste actie zijn om de geplande datum hiervoor op te vragen.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2022

Toelichting: - Contact gehad met Monique van Steeg, secretaris van vereniging BEZIG. Op dit moment waren wij de enige organisatie die belangstelling had voor de cursus. Aangezien wij met het grootste deel van het team aan de cursus willen gaan deelnemen gaat zij een offerte opvragen. Hier worden we later over bericht.

Tijdens de evaluatie gesprekken wordt er aandacht gegeven aan de vraag 'bij de andere hulpboeren/kinderen voel ik mij...'

Geplande uitvoerdatum: 07-02-2022

Het schrijven van objectieve rapportages is een doel van de boerderij voor 2022. rapportage

Geplande uitvoerdatum: 07-02-2022

Toelichting: Zowel vanuit de coöperatie Boer en Zorg als de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd kregen we afgelopen jaar feedback om aandacht te geven aan de manier van rapporteren. Bijv. werd er gerapporteerd: deelnemer heeft fijn gespeeld. Dit is niet objectief. De beschrijving moet anders. Als team hebben we ook een rapportage check. Zie bijlage. In 2019 hebben we als team hier een training voor gevolgd. Henriëtte heeft het taakhouderschap rapportage. Zij controleert of er voldoende gerapporteerd wordt en zal ook feedback geven op de rapportage's tijdens het maandelijks overleg.

Nieuwsbrief**Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2022**ehbo cursus****Geplande uitvoerdatum:** 17-02-2022

De mogelijkheden onderzoeken met de samenwerkingspartner van Boer en Zorg voor in ieder geval de intervisie avonden. Zij heeft SKJ-registratie

Geplande uitvoerdatum: 18-02-2022

Toelichting: - 11 februari eerste kennismakingsgesprek - vanaf maart samenwerking gestart - april eerste intervisie gehad, geleid door SKJ-deskundige

Inspraak moment open dag/feest, rekening houdend met de mogelijkheden van dat moment.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2022**jaarlijkse controle speeltoestellen en apparaten/machines (veiligheid)****Geplande uitvoerdatum:** 12-03-2022

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

kader maken en plannen 2 avonden met als doel: visie en afspraken op de werkvloer**Geplande uitvoerdatum:** 22-04-2022**Toelichting:** 2 avonden is intensief om als team te bespreken. Voorstel is om met zorgboerin en zorgcoördinator een kader op papier te zetten en feedback te vragen aan gedragsdeskundige of SKJ-coach.**Doelen in het zorgplan zijn SMART-geformuleerd** rapportage**Geplande uitvoerdatum:** 08-05-2022**Toelichting:** Zowel vanuit de coöperatie Boer en Zorg als de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd kregen we afgelopen jaar feedback om de doelen in het zorgplan SMART te formuleren zodat er doelgericht gerapporteerd kan worden. Dit is een aandachtspunt dat we meenemen naar 2022. Hoe toetsen we of dit gelukt is? We zullen een kwaliteitsadviseur van de coöperatie benaderen om een quickscan uit te voeren.**Inspraak moment veiligheid****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**Medewerkers kunnen gebruik maken van een omgeving waar documenten gedeeld kunnen worden.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**Tijdens de evaluatie's wordt er gevraagd naar risico's wat betreft het overnachten op de boerderij. Hiervoor is een beslisboom opgesteld.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**Intervisie wordt geleid door SKJ-deskundige****Geplande uitvoerdatum:** 13-06-2022**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**Inspraak moment huisregels****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2022**BHV training****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2022**Deelnemen aan de training ABC****Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2022**Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2022**Intervisie wordt geleid door SKJ-deskundige****Geplande uitvoerdatum:** 03-10-2022**Inspraak moment protocol klachtenregeling****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: We zijn hiermee verder gegaan maar ondanks dat kregen we van de coöperatie in oktober bericht dat de zorgdossiers niet voldoende op orde waren en kregen een status oranje. We beseften dat we meer hulp moesten inschakelen en dat hebben we gedaan. De zorgcoördinator heeft een prioriteitenlijst gemaakt, gesprekken op korte termijn ingepland en ook een aantal gesprekken zelf gevoerd en uitgewerkt. Daarnaast hebben we een extern deskundige erbij betrokken die dossier controles heeft uitgevoerd zodat we gericht aan de slag konden. Dit heeft uiteindelijk als resultaat gehad dat we status groen kregen. • Aan de technische voorwaarden is voldaan • Alle documenten waren aanwezig en juist • Aan de inhoudelijke en financiële eisen is voldaan

Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Aanvragen VOG voor zorgboer(in)

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Aanvragen VOG voor zorgboer(in)

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 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: 23-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-05-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 8 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Rapportage check

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.

Er zijn afgelopen jaar veel acties uitgevoerd. Zowel acties vanuit de actielijst van het jaarverslag, als afgelopen jaar vanuit de controle van coöperatie Boer en Zorg en Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. De aandachtspunten van afgelopen jaar waren: personeel (voldoende en bekwaame mensen in dienst houden en nemen), zorgdossiers (op orde maken en houden), verantwoorden van zorg (door het aanleveren van documenten en schrijven van rapport).

Door tijdens de maandelijkse overleg momenten o.a. de gespreksonderwerpen 'personeel', 'deelnemers', 'rapportage', 'kwaliteit' en 'taakhouderschap' te laten terug komen werden er al veel acties besproken en opgepakt. De notulen die naderhand werden gemaakt en besproken zijn, zijn gebundeld in de kwaliteitsmap. Deze documentatie was een waardevol hulp middel bij het maken van het jaarverslag.

We hebben afgelopen jaar geleerd dat het goed is om externe deskundigheid in te schakelen als we zelf te weinig capaciteit blijken te hebben. Denk aan het volgen van trainingen, hulp bij het in orde maken van de zorgdossiers en Alfagroup die de maandelijkse BMI-controles gaat uitvoeren. We zien dat dit de kwaliteit van zorg verbeterd, goede resultaten heeft en de medewerkers ontlast. De stap om externe deskundigheid op te zoeken en in te schakelen is hierdoor kleiner geworden.

Vorig jaar zijn een aantal acties die in 2020 zijn verantwoord en afgerond meegenomen naar de actielijst van 2021 omdat de afrond datum verkeerd was ingevuld (23-2-2021).

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De afgelopen vijf jaar (2016 - 2021) hebben we ons gericht op de professionalisering van de medewerkers en de personeelsstructuur. We hebben hierin een stevige basis gelegd en dit zal gecontinueerd moeten blijven worden. Doordat de basis er nu is kunnen we een stap verder maken en aan de slag gaan met de identiteit van de zorgboerderij. De komende vijf jaar willen we ons als zorgboerderij meer gaan wortelen. Wie zijn wij als zorgboerderij, wie zijn wij als medewerkers, wat willen en kunnen wij wel, wat willen en kunnen wij niet. Wat zijn onze mogelijkheden en onmogelijkheden, waarin willen we verder groeien en waar kiezen we niet voor.

1. Zorgboerderij Groot Wagensveld weet wat zij haar deelnemers kan bieden en wat niet.
2. Medewerkers van de zorgboerderij ervaren ruimte voor zelfontplooiing, zelfstandigheid en dragen verantwoordelijkheid.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Hoofddoel 1:
Zorgboerderij Groot Wagensveld weet wat zij haar deelnemers kan bieden en wat niet.
- 2022: De organisatie weet wat de kaders zijn aan welke deelnemers we zorg kunnen bieden.
- Hoofddoel 2:
Medewerkers van de zorgboerderij ervaren ruimte voor zelfontplooiing, zelfstandigheid en dragen verantwoordelijkheid.
- 2022: Alle medewerkers hebben individuele doelen opgesteld voor het komende jaar.

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:
Zorgboerderij Groot Wagensveld weet wat zij haar deelnemers kan bieden en wat niet.
- 2022: De organisatie weet wat de kaders zijn aan welke deelnemers we zorg kunnen bieden.
- Kennis van de vier wettelijke zorgdomeinen
 - Kennis van de problematiek van de deelnemers
 - Vormgeven van kaders van de problematiek wat wel en niet past op de boerderij
 - Uitwerken van bovenstaande punten en dit toevoegen in de kwaliteitsmap
- Hoofddoel 2:
Medewerkers van de zorgboerderij ervaren ruimte voor zelfontplooiing, zelfstandigheid en dragen verantwoordelijkheid.
- 2022: Alle medewerkers hebben individuele doelen opgesteld voor het komende jaar.
- Medewerkers formuleren een persoonlijk doel, gerelateerd aan hun werkplek
 - Medewerkers voeren niet direct zorggerelateerde taken uit, passend bij hun functie en verantwoorden dit tijdens de maandelijkse overleg momenten.

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.

6.3	• Inspraak 2021 (deel 1) • Inspraak momenten 2022
6.6	• Tevredenheidsonderzoek 2022
6.5	• Vragen formulier tevredenheidsonderzoek 2021 • Antwoorden tevredenheidsonderzoek
7.2	• 5. Actie lijst
7.1	• Fobo actie lijst
4.4	• Stage planning • Reglement praktijkovereenkomst
3.2	• Intervisie - roddelmethode • Agenda structuur
8.2	• Rapportage check