

**Jaarverslag**  
januari 2021 - december 2021

**Zorgboerderij 't Haantje**

't Haantje

Locatienummer: 803



**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	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
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	12
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	12
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	12
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16

7 Meldingen en incidenten	17
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	17
7.2 Medicatie	17
7.3 Agressie	17
7.4 Ongewenste intimiteiten	17
7.5 Strafbare handelingen	17
7.6 Klachten	17
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	18
8 Acties	18
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	19
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	19
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	22
9 Doelstellingen	23
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	24
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	24
9.3 Plan van aanpak	24
Overzicht van bijlagen	24

# 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

Zorgboerderij 't Haantje

Registratienummer: 803

't Haantje 67, 7847 TB 't Haantje

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 04077629

Website: <http://www.zorgboerderijthaantje.nl>

### Locatiegegevens

't Haantje

Registratienummer: 803

't Haantje 67, 7847 TB 't Haantje

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Ver. BEZINN

# 1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

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

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

### Acties

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

## 1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

### 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**

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

## 3 Algemeen

### 3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Het afgelopen jaar is intens geweest voor zowel deelnemers, medewerkers en de andere betrokkenen bij de zorgboerderij. In 2020 is de locatie tijdelijk gewijzigd naar het Veenpark vanwege de brand die heeft gewoed op locatie t Haantje. In het eerste half jaar van 2021 is duidelijk geworden dat het mogelijk nog jaren kan duren voordat er duidelijkheid is over de financiële afwikkeling van de verzekering. We merkten dat zowel deelnemers als medewerkers behoefte hadden aan rust en structuur voor de toekomst. Voor de medewerkers gaf het onrust dat het niet helder was of we terug gingen naar 't Haantje of blijven. Vragen die leefden: 'kunnen we al investeren op het Veenpark of gaan we terug naar het Haantje', 'wat als je nu van alles opbouwen wat straks weer afgebouwd moet worden' e.d. Die onrust straalde ook door op de deelnemers, die graag wilden weten hoe de toekomst eruit kwam te zien. Regelmatig werden er vragen gesteld vanuit de groep deelnemers. Medewerker hadden moeite met het beantwoorden van deze vragen, omdat ze het antwoord niet konden geven. Ook in de cliëntenraad is aangegeven dat men graag duidelijkheid wil over de toekomst van de locatie. We hebben geïnventariseerd wat de mogelijkheden zijn om te blijven op het Veenpark. Bij zowel deelnemers en medewerkers is via gesprekken geïnventariseerd wat de wensen zijn qua locatie. Alle medewerkers en een groot deel van de deelnemers zien potentieel in de locatie het Veenpark. Om die reden is in mei 2021 de beslissing gemaakt om op het Veenpark te blijven. De duidelijkheid zorgde aan de ene kant voor opluchting. Aan de andere kant ook bood het ook een stukje verwerking voor de deelnemers dat ze niet meer terugkeren op de locatie in 't Haantje. Om het netwerk te betrekken bij de nieuwe locatie is in de zomer van 2021 een grote kennismaking geweest op het Veenpark voor deelnemers, ouders, vertegenwoordigers en andere betrokkenen. De deelnemers hebben zelf bijgedragen aan de middag door rondleidingen te geven op het park en door de catering te verzorgen. De betrokkenen zien de mogelijkheden van de nieuwe locatie en zijn blij dat er duidelijkheid is ontstaan.

Het team van vrijwilligers, stagiaires en medewerkers is hecht. Door de duidelijkheid over de locatie is er in het tweede half jaar meer ruimte ontstaan om te denken aan de toekomst van de zorgboerderij. Wel bleek personele bezetting in het tweede half jaar een uitdaging, mede door het Corona virus (en de noodzaak tot het splitsen van groepen) en de aandacht die nodig is voor de doelgroep fysiek minder beperkte deelnemers. We zijn er trots op hoe we het met zijn allen hebben georganiseerd, mede door de extra inzet van de vrijwilligers en medewerkers, men is bereid om met elkaar flexibel te zijn.

We hebben ons aan de steeds veranderende maatregelen van de overheid gehouden, zoals het regelmatig splitsen van de groepen, afstand houden, een mondkapje dragen etc. Voor vooral de deelnemers bleek dit afgelopen jaar lastiger dan in 2020. De maatregelen zijn al lang van kracht, waardoor de deelnemers echt meer behoefte hadden aan fysiek contact. De wisselingen in maatregelen maakte het er niet makkelijker op. Voor medewerkers was het om die reden ook moeilijk om hier steeds op te corrigeren, wat ook spanning met zich mee bracht. We hebben zoveel mogelijk herhaald en uitgelegd wat de noodzaak is van de maatregelen. Er zijn mogelijk om die reden geen "haarden" geweest op de dagbesteding.

Wat nu leeft bij de deelnemers is vooral hoe ze de dagbesteding op het Veenpark nog meer eigen kunnen maken. In de cliëntenraad is bijvoorbeeld gesproken over een ideeënbus om alle deelnemers een stem te kunnen geven. Daarnaast is er vanuit de deelnemers de vraag gekomen of we meer van betekenis kunnen zijn op het Veenpark zelf. Daarnaast zijn vrijwilligers via NL DOET! komen helpen om het terras bij het Pannenkoekenhuis op te knappen en de wanden te sauzen. Dit geeft nieuwe energie voor de deelnemers, medewerkers en vrijwilligers om met de toekomst van de dagbesteding bezig te zijn.

We hebben ons het afgelopen jaar verder geprofessionaliseerd. Zowel op deelnemersniveau als op medewerkersniveau hebben we tevredenheidsonderzoeken afgerond wat tot nieuwe inzichten heeft geleid. De dagbesteding wordt door de deelnemers beoordeeld met een gemiddeld cijfer van 9.5 (tevredenheid).

Als we kijken naar medewerkerstevredenheid scoren we ook goed, namelijk een 8.1. Uit de tevredenheidsonderzoeken nemen we verschillende verbeterpunten mee, zie hiervoor ook de verdere toelichting in dit jaarverslag onder 6.

Het structureel werken in het digitale volgsysteem Mextra bleek vooral voor medewerkers een omslag in denken en werkwijze. Om die reden hebben we in het voorjaar een verdiepingsbijeenkomst gehad met het doel om meer transparant te werken via het digitale volgsysteem Mextra. Medewerkers hebben aangegeven het lastig te vinden tijd vrij te maken, deelnemers te betrekken en doelgericht aan de slag te zijn via Mextra. Hier hebben we het gehele jaar aandacht voor gehad in de verschillende overlegvormen. Daarnaast is er een caseloadverdeling gemaakt, omdat meerdere medewerkers contact hadden met bijvoorbeeld 1 deelnemer, terwijl de andere deelnemer

geen aanspreekpunt hadden. Hierin hebben we gemerkt dat het helpend is als er een coördinator is die de lijnen uitzet en duidelijkheid biedt voor de medewerkers. In het voorjaar is de coördinator van de dagbesteding intensiever betrokken geraakt en in het najaar hebben zowel de coördinator als de betrokken gedragskundige gekozen om meer op locatie aanwezig te zijn.

We zijn trots dat we de RI&E hebben afgerond en voldoende verbeterpunten kunnen meenemen naar het komende jaar.

## 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.

We kijken terug op een jaar waarin we meer input voor verbetering hebben gehaald vanuit deelnemers als ook de medewerkers in de organisatie. Aan alle doelen zoals opgesteld in het beleidsplan is het afgelopen jaar gewerkt.

Al met al kijken we positief terug op het afgelopen jaar. Het was qua personeel een stabiel jaar, er waren weinig wisselingen. We hebben intern wederom een slag met elkaar gemaakt. We hebben binnen de mogelijkheden die er waren de zorg weten te continueren. Hierbij nog een korte terugblik op de gestelde doelen:

Algemeen:

- Hoofddoel: Bewoners en deelnemers zijn tevreden over het wonen en/of werken op de woongroep/zorgboerderij. Tevredenheidsonderzoek is uitgevoerd en input opgehaald.
- Hoofddoel: Medewerkers werken met plezier en benutten hun talenten en ontwikkelen zich in hun functie. Medewerkerstevredenheidsonderzoek is uitgevoerd en opleidingsplan is volgens planning uitgevoerd.
- Hoofddoel: Vrijwilligers werken met plezier en benutten hun talenten. Vrijwilligers hebben een vast aanspreekpunt gekregen, met iedereen is regelmatig contact en de vrijwilligers hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan de trainingen die de medewerkers volgen.
- Hoofddoel: Doeltreffende doorontwikkeling van het kwaliteitsmanagementsysteem. We hebben een verdere doorontwikkeling gemaakt in het herzien van de beleidstukken en werkinstructies. Twee keer heeft een kwaliteitsbeoordeling plaatsgevonden.
- Hoofddoel: We zijn in staat om goede risico-inventarisaties te maken in de begeleiding aan de bewoners / deelnemers. Bij alle bewoners / deelnemers zijn de risico's vastgelegd in het persoonsbeeld en is er een signaleringsplan bij eventuele risico's en medewerkers hebben een thematische intervisie gevolgd in het maken van een risico-inventarisatie.
- Hoofddoel: Deelnemers / bewoners kennen de mogelijkheden van Mextra en maken hier gebruik van indien gewenst. Doel behaald.
- Hoofddoel: Het welzijn van bewoners / deelnemers staat centraal in keuzes die gemaakt worden met betrekking tot de corona maatregelen. Doel behaald.

Specifiek voor de dagbesteding:

**Doel:** Er is duidelijkheid over de toekomst van Zorgboerderij in t Haantje. Dit doel is behaald. De keuze is gemaakt om de dagbesteding op het Veenpark te behouden. Op de huidige plek zijn veel meer mogelijkheden om een zinvolle dagbesteding te creëren met meer diversiteit en mogelijkheden voor deelnemers. Het team en de deelnemers zijn blij met de gemaakte keuze. We hadden graag eerder duidelijkheid willen geven, helaas was dit niet mogelijk omdat de afhandeling vanuit de verzekeraar een tijd heeft geduurd. We hebben geleerd dat het team, maar ook de deelnemers ontzettend flexibel zijn en dat de nieuwe plek ook als een kans wordt gezien voor doorontwikkeling van de dagbesteding. In de toekomst willen we onderzoeken wat de extra mogelijkheden zijn van de locatie het Veenpark, ook als het gaat om het van betekenis zijn op het park zelf. Deelnemers geven aan graag wat te willen betekenen als het bijvoorbeeld gaat om het onderhoud de huisjes op het Veenpark. Dit zijn voorbeelden van uitbreiding van het aanbod. Door hierin samen met het Veenpark in op te trekken verwachten nog beter aan te kunnen sluiten bij een bredere doelgroep van deelnemers.

**Doel:** De dagbesteding op het Veenpark voldoet aan de wensen van de deelnemers. Dit doel is ten dele behaald. In 2021 hebben we vooral helder gekregen waar de wensen liggen om de dagbesteding nog beter te laten aansluiten. Anderzijds merken we dat de tevredenheid groot is, aangezien deelnemers de dagbesteding een 8 of hoger geven.

**Doel:** We breiden de groep uit met nieuwe deelnemers. Dit doel is niet behaald. Wel is verwerkt aan het vergroten van de naamsbekendheid door opnieuw kennismaken van enkele hoofdaanbieders en samenwerkende contacten. Hierdoor weet men steeds beter wie we zijn we wat we doen. De website van de zorgboerderij en de woongroep zijn uit elkaar gehaald, wat maakt dat wonen en werk



wat beter gescheiden is. Het afgelopen jaar is de groep nog niet uitgebreid met nieuwe deelnemers hier gaan we ons in 2022 op richten.

**Doel:** We behouden ons contract voor de gemeente Borger-Odoorn en Coevorden als het gaat om bieden van wmo dagbesteding., Dit doel is behaald. Het contract is gegund.

**Doe:** We voldoen aan de eisen van onze opdrachtgevers. Dit doel is behaald. Doordat we met verschillende opdrachtgevers te maken hebben (deelnemers/vertegenwoordigers zijn als het gaat om het werken op basis van een PGB, de gemeente als contractpartner, hoofdaannemers en BEZINN) is het de kunst om de diverse eisen die gesteld worden goed te integreren. We zijn tevreden over hoe we dit gedaan hebben. De audits die zijn uitgevoerd op dit vlak het afgelopen jaar zijn goed verlopen.

Evaluatie kwaliteitssysteem: Met de betrokkenheid vanuit Community Support is er meer expertise en ook netwerk in huis gehaald, doordat Community Support betrokken is zijn we systematischer gaan werken aan doorlopende kwaliteitsverbetering. Het systeem zoals Community Support deze hanteert in het doorlopend leren met elkaar werkt prettig. Door jaarlijks doelen te stellen, deze minimaal 2 keer per jaar systematisch te evalueren en kwaliteitsverbetering in de overlegstructuur terug te laten komen zijn we meer een lerende cultuur aan het creëren, waar iedereen zijn bijdrage aan levert. We zijn tevreden over het contact met onze samenwerkingspartners en het netwerk om ons heen.

#### **Acties**

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

Afgelopen jaar zijn er gemiddeld 22 deelnemers op de zorgboerderij. Het grootste deel van onze deelnemers ontvang zorg via de WLZ: VG of LG (met PGB), voor een kleiner deel geldt dat zij zorg ontvangen via de WMO / Zorg in Natura. Het is een diverse doelgroep. Het betreft mensen met ernstige verstandelijke beperkingen, matig verstandelijke beperkingen, syndroom van Down, autisme verwante problematiek. In 2021 zijn er drie deelnemers vertrokken, toen duidelijk werd dat locatie het Veenpark blijvend is, zijn deze 3 deelnemers afgerond omdat de reisafstand structureel te veel was. Er zijn 2 deelnemers ingestroomd.

#### Acties

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

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

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

De doelgroep waaraan we de dagbesteding bieden is onveranderd gebleven. We richten ons op mensen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking.

Nu we meer doelgericht werken aan het samenwerkingsplan, leggen we meer focus op het gezamenlijk in groepen werken aan de individuele ontwikkeling. In 2021 hebben we wederom te maken gehad met lockdowns. Door het splitsen van groepen was het niet mogelijk om actie te verrichten en verder te inventariseren hoe dit vorm te geven. Deze wens is er wel vanuit zowel de deelnemers als vanuit de medewerkers. De komende periode gaan we op basis van de inhoud inventariseren hoe we een verdeling kunnen maken onder de deelnemers die passend is bij de individuele doelen van de deelnemers.

We hebben geleerd dat de locatie op het Veenpark mogelijkheden biedt als het gaat om uitbreiding van de doelgroep. De komende periode gaan we verder inventariseren wat we nog meer kunnen bieden op de dagbesteding locatie Veenpark.

#### 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.

Met alle medewerkers zijn functioneringsgesprekken geweest en hebben voortgangsgesprekken plaatsgevonden. Het team van medewerkers is stabiel, de onderlinge betrokkenheid is groot wat de flexibiliteit onder de medewerkers groot maakt. Uit de functioneringsgesprekken kwam naar voren dat de behoefte ligt tot meer contact met de leidinggevenden. Om die reden zijn de coördinator en de gedragskundige meer fysiek aanwezig geweest voor medewerkers, zodat de begeleiders on the job gecoacht konden worden. Dit werkte prettig voor de medewerkers.

In het jaar 2021 is er 1 medewerker gestopt (in september), in december is er een nieuwe medewerker gestart. We hebben gekozen om de periode tussen het stoppen en starten van de medewerkers geen tijdelijke medewerker in dienst te nemen. In deze periode (september tot en met november) bleek de personele bezetting een uitdaging. Dit kwam mede door ziekte. Om de juiste kwaliteit te blijven bieden zijn de coördinator en de gedragskundige in deze periode op vaste dagen meer fysiek aanwezig geweest.

In de zomer is er een medewerkerstevredenheidonderzoek gehouden. De algemene tevredenheid is beoordeeld met een 8.1 Het contact met de leidinggevenden wordt als positief ervaren, evenals de inhoud van het werk. Het afgelopen jaar zijn alle medewerkers meer meegenomen in het beleid van de dagbesteding. Deze ervaring was nieuw, de medewerkers zijn blij hier meer in betrokken te zijn en voelt zich hierdoor verbonden met de organisatie.

#### 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.

In de periode van januari tot en met juni hebben we 4 stagiaires gehad op de zorgboerderij. 1 stagiaire is bij ons gestart vanuit de HBO opleiding Social Work (Windesheim). Er hebben verschillende evaluatiegesprekken plaatsgevonden met de begeleider vanuit Windesheim, de stagiaire en met de gedragskundige. Steeds kwamen daarbij de ontwikkelingsdoelen van de stagiaire aan bod. De gesprekken met de gedragskundige en de evaluatiemomenten vonden digitaal plaats via Teams. De feedback vanuit het Windesheim was dat zij het mooi vonden hoe wij de stagiaire lieten meedraaien in het team. Hieruit hebben we geleerd dat het goed is om dit vast te blijven houden. De HBO stagiaire heeft begeleiding gehad van de Ivsc geregistreerd supervisor op de dagbesteding.

De andere stagiaires hebben van januari tot juni stagebegeleiding ontvangen van de coördinator op de dagbesteding. 2 stagiaires vanuit het Drenthe college, beide volgden de opleiding Persoonlijk Begeleider Specifieke doelgroepen (BOL, niveau 4). 1 stagiaire vanuit het Alfa College, volgde de opleiding Persoonlijk Begeleider Gehandicaptenzorg (BOL, niveau 4). Ook bij deze studenten zijn regelmatig voortgangsgesprekken gehouden en is er afstemming met de betreffende begeleider van school.

In september is een nieuwe stagiaire gestart op de zorgboerderij, zij loopt op dit moment nog stage. De coördinator op de dagbesteding is aanspreekpunt en stagebegeleider. Zij volgt de opleiding Helpende Zorg en Welzijn (BOL, niveau 2) aan het Drenthe College.

Over het algemeen geven stagiaires aan het fijn te vinden dat ze veel mogelijkheden zien tot meedenken in de organisaties. Daarnaast krijgen zij de mogelijkheid om aan te sluiten bij de intervisie van de zorgboerderij. Het blijven evalueren van de samenwerking is belangrijk om vast te houden.

#### Acties

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

## 4.5 Vrijwilligers

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

Op dit moment zijn er 10 vrijwilligers werkzaam op de dagbesteding. Acht van de vrijwilligers rijden als chauffeur, en 2 draaien mee (onder begeleiding van een begeleider) op de groep deelnemers. De vrijwilligers werken met een vaste planning en helpen elkaar waar nodig. Het is afhankelijk van de planning hoeveel uren de chauffeurs gemiddeld maken. De vrijwilligers die op de groep staan werken gemiddeld 1 dagdeel in de week. De chauffeurs zijn door pensionering of andere redenen niet meer actief in het arbeidsproces, maar al langere tijd bij ons werkzaam, een stabiel en betrouwbaar team.

De coördinator van de dagbesteding is het vaste aanspreekpunt voor de vrijwilligers. De vrijwilligers kunnen afspreken waar zij willen om te evalueren hoe het gaat. Afgelopen jaar is de voortgang groepsgewijs doorgenomen. Voor het gevoel van verbondenheid tussen de vrijwilligers is er bewust gekozen voor de groepsetting. Komende periode willen we naast de groepsbijeenkomsten ook op individueel

niveau evalueren hoe het gaat. Daarnaast is voor alle vrijwilligers de mogelijkheid tot scholing aangeboden en het volgen van de BHV cursus. Vrijwilligers hebben aangegeven het fijn te vinden om 1 aanspreekpunt te hebben. Afgelopen jaar zijn geen vrijwilligers uitgestroomd op de dagbesteding, het team van vrijwilligers is stabiel.

**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.

Onze algemene conclusie is dat we trots zijn op de betrokkenheid van het gehele team onderling. Medewerkers zijn bekwaam en kundig en gediplomeerd. Het team van stagiaires en vrijwilligers is nauw betrokken en gezamenlijk is er goede afstemming. De personele bezetting in combinatie met steeds wijzigende Corona maatregelen bleek een uitdaging. De coördinator en gedragskundige zijn in het tweede halfjaar meer fysiek aanwezig geweest omdat de behoefte van medewerkers hier lag.

We hebben afgelopen jaar meer zicht gekregen op wensen van medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. Het medewerkerstevredenheidsonderzoek heeft hieraan bijgedragen, evenals de verschillende evaluatiegesprekken met de medewerkers, stagiaires en vrijwilligers. De coördinator en gedragskundige zijn nauwer betrokken geraakt waardoor signalen snel opgevangen konden worden en met elkaar "on the job" afstemming gezocht kon worden.

Medewerkers zijn het afgelopen jaar meer mee gaan denken in beleid van de woongroep en zorgboerderij, wat als prettig ervaren wordt. Dit heeft de onderlinge betrokkenheid ook vergroot. Naast de groepsgerichte aanpak met de vrijwilligers is een actiepoint om ook individueel te evalueren om de kwaliteit en tevredenheid te blijven monitoren.

**Acties**

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

## 5 Scholing en ontwikkeling

### 5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

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

In het team is doorlopend deskundigheidsbevordering aan de orde. We maken onderscheid tussen organisatiebrede vragen, wettelijk verplichte trainingen, leer- en opleidingsvragen om bij te blijven op het vakgebied en opleidingsvragen als gevolg van loopbaanwensen. In de jaarlijkse functioneringsgesprekken met medewerkers zijn de opleidingswensen in kaart gebracht.

De wettelijk verplichte BHV cursus hebben alle deelnemers gevolgd in 2021 en succesvol afgerond door middel van een eindtoets. Daarnaast hebben medewerkers volgens het opleidingsplan 2021 een scholing gevolgd in het omgaan met suicide(preventie). Hiermee is de signalerende rol van het team versterkt.

De opleidingswensen van de medewerkers zijn in kaart gebracht. 1 medewerker volgt de opleiding Specifieke Doelgroepen, niveau 4. Bij andere medewerkers was er dit jaar geen specifieke opleidingswens. Tijdens de functioneringsgesprekken is besproken dat het kenbaar maken van opleidingswensen bespreekbaar is ten alle tijde mogelijk is, ook buiten de functioneringsgesprekken om.

De opleidingsdoelen zijn dit jaar bereikt. De komende periode gaan we inventariseren of we vanuit de deelnemers wmo meer maatwerk kunnen bieden als het gaat om individuele plannen van de deelnemers. We houden het met elkaar op de agenda om aandacht te hebben voor individuele ontwikkeling en maatwerk in groepsgerichte setting.

#### 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.

Iedere medewerker heeft zijn eigen kennis, talenten en vaardigheden. Wij willen dat iedereen bevoegd, bekwaam, veilig en verantwoorde zorg levert. In de functioneringsgesprekken zijn de specifieke kwaliteiten en ook wensen van de medewerkers besproken en is er op individueel niveau gekeken waar de wensen liggen.

Alle medewerkers hebben een verdiepingsbijeenkomst gehad in het werken met een individueel deelnemersplan via Mextra. Doel van deze bijeenkomst is om medewerkers te stimuleren om deelnemers nog meer te betrekken bij de eigen persoonlijke ontwikkeling.

Alle medewerkers hebben de BHV cursus positief afgerond. Alle vrijwilligers hebben de mogelijkheid gekregen om de BHV cursus te volgen. De stagiaires hebben hun stages behaald afgelopen jaar.

#### Acties

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

### 5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De komende jaren willen we op de Zorgboerderij willen we een kwaliteitsslag maken als het gaat om doelgericht werken in combinatie met het vergroten van de verbondenheid van onze deelnemers met anderen (en de maatschappij).

We blijven in de functioneringsgesprekken de opleidingswensen in kaart brengen. Daarnaast blijven alle medewerkers (verplicht) het intervisie overleg volgen, dat maximaal om de 6 weken plaatsvindt. Ook stagiaires nemen deel aan de intervisie. De intervisie wordt begeleid door de gedragskundige. In de intervisie reflecteren we met elkaar op het eigen handelen. Bij behoefte worden er individuele afspraken gemaakt met 1 van de gedragskundigen.

Op regelmatige basis worden individueel coaching gesprekken met de medewerkers gepland, waar de inhoud van de begeleiding aan bod komt. Doel van deze gesprekken is dat de medewerkers groeien in hun persoonlijke ontwikkeling en reflecteren op hun eigen handelen. Waar nodig kan op maat een verdieping in een bepaald thema besproken worden met de medewerker.

**Acties**

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

**Bijlagen**

- Opleidingsplan

**5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling**

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

Het reflecteren en coachen 'on the job' is iets dat goed werkt voor medewerkers. De aanwezigheid van gedragskundige en coördinator is toegenomen, zodat juist on the job de ruimte ontstond om met elkaar in het moment te sparren waar nodig. Dit werkte goed voor de medewerkers.

Alle medewerkers en vrijwilligers hebben afgelopen jaar de mogelijkheid gekregen om hun wensen te delen als het gaat om scholing en ontwikkeling. In verschillende overlegvormen is dit naar voren gekomen.

**Acties**

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

## 6 Terugkoppeling van deelnemers

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

### 6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Afgelopen jaar hebben we op verschillende manieren aandacht gehad voor de tevredenheid op de dagbesteding. We hebben deelgenomen aan twee tevredenheidsonderzoeken en de tevredenheid is teruggekomen in individuele gesprekken, tijdens evaluatiemomenten en in de cliëntenraad. De wensen van de deelnemers zijn in kaart gebracht als het gaat om locatie t Veenpark.

#### Belangrijkste uitkomsten Menselijke Maat:

In totaal hebben 4 deelnemers deelgenomen aan de Menselijke Maat. De resultaten van dit onderzoek zijn verdeeld in 3 uitkomsten, namelijk: autonomie, competentie en verbondenheid. De tevredenheid is gemiddeld een 8,3. Als het gaat om het thema verbondenheid (samenwerking met anderen uit de eigen omgeving) ligt er een uitdaging voor de komende periode. Vanuit de dagbesteding is er nu weinig aandacht voor de verbondenheid met andere deelnemers.

#### Belangrijkste uitkomsten Tevredenheidsonderzoek DB (eigen onderzoek)

Het responscijfer is 48%. De gemiddelde tevredenheid is aangegeven met een 9.5. De dagbesteding scoort goed als het gaat om het hebben van respect, deelnemers voelen zich serieus genomen, verrichten activiteiten buiten en hebben vertrouwen. 82% van de deelnemers geeft aan dat bovenstaande punten helemaal van toepassing zijn. Op een aantal vragen geven deelnemers aan dat er helemaal geen aandacht voor is. Het gaat dan om het werken aan doelen, weten wat er in je samenwerkingsplan staat en voldoende tot rust komen.

Met de deelnemers is minimaal jaarlijks het persoonlijke samenwerkingsplan geëvalueerd. Als dit nodig was werd bij dit gesprek (in)formeel netwerk uitgenodigd. Door de doelen gezamenlijk te evalueren is er meer transparant gewerkt. Deelnemers geven vooral aan de dagbesteding een veilige plek te vinden, ze zijn niet perse bezig met het werken aan doelen.

Naast de begeleiding is er feedback gegeven door deelnemers op de locatie. Er zijn verschillende gesprekken geweest met de cliëntenraad, individuele deelnemers en het netwerk om met elkaar de behoeftes in kaart te brengen. Deze inventarisatie heeft tot actiepunten geleid, zo zijn we gestart met het verbreden van de opgang op de het Veenpark. . Vrijwilligers via NL DOET! zijn 1 dag gekomen om het buiten terras op te knappen en te schilderen.

#### 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.

Het contact met de deelnemers, netwerk en samenwerkende organisaties loopt goed. In 2021 zijn deelnemers meer betrokken bij het maken van hun eigen plan. Dit is voor sommige deelnemers wennen geweest, omdat het een doelgerichte aanpak is dan dat ze tot nu toe gewend zijn. Voor de deelnemers vanuit die vanuit de Wmo dagbesteding ontvangen, is het praktisch doelgericht werken aan de voortgang meer aan de orde van voor sommige deelnemers vanuit de WLZ. Deze diversiteit in doelgroep en vraagt maak dat we hier bij de ene deelnemers actiever mee werken dan met de andere.

Conclusie is dat de deelnemers graag meedenken als het gaat om eigen ontwikkeling, maar ook ontwikkelingen op het Veenpark. Een aantal deelnemers wil graag op het Veenpark helpen. In de toekomst is het goed om te inventariseren wat de mogelijkheden zijn om van betekenis te zijn op het Veenpark.

Daarnaast willen de maatwerk blijven bieden en inventariseren of we in kleinere groepjes met overeenkomstige eigen doelen aan de slag kunnen. Op die manier houden we net zoals afgelopen jaar de begeleiding op maat.

#### **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.

Er is dagelijks op de dagbesteding contact onderhouden met de deelnemers: de begeleiders hebben voortdurend tijdens de dagbesteding oog gehad hoe het met de deelnemers is. Afgelopen jaar is duidelijk geworden dat de dagbesteding op locatie het Veenpark blijft, wat zorgde voor rust bij alle deelnemers. Vanaf dat moment ontstond er bij de deelnemers meer ruimte voor ideeën als het gaat om de locatie. Deelnemers worden meegenomen in de ontwikkelingen op het Veenpark.

Met medewerkers is er geïnventariseerd wat mogelijkheden zijn tot het werken in kleinere groepen, waarbij enkele deelnemers met elkaar werken aan een gezamenlijk doel. We willen dit graag verder uitwerken met de deelnemers. Het afgelopen jaar is het niet mogelijk geweest om hiermee verder op te gaan vanwege Corona.

De cliëntenraad is om het kwartaal bijeen gekomen. De cliëntenraad zijn vertegenwoordigers van de gehele deelnemersgroep. De cliëntenraad heeft aangedragen om snel duidelijkheid te geven of de locatie Veenpark blijvend is of niet. Dit verzoek hebben we opgepakt door te inventariseren en een beslissing te maken, zodat er duidelijkheid is ontstaan.

Om inspraakmomenten te vergroten willen we buiten de vaste momenten om werken met een ideeënbus, zodat alle deelnemers op een eigen gekozen moment ideeën kunnen delen. Belangrijk om deze ideeën structureel een plek te geven voor een inspraakmoment.

#### **Acties**

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

### **6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten**

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

Tijdens de inspraakmomenten zijn de deelnemers meegenomen in de ontwikkelingen. Zo is aan hen de vragenlijst in het kader van tevredenheid voorgelegd en hebben deelnemers vooral meegedacht in het verbeteren van de dagbesteding qua activiteiten en de aankleding van de nieuwe locatie. Om meer ideeën van de deelnemers die op te halen, heeft de cliëntenraad voorgesteld om te werken met de ideeënbus opgezet.

#### **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 planning zoals gemaakt in het vorige beleidsplan is gevolgd. Zie de bijlagen voor de resultaten van de verschillende tevredenheidsonderzoeken.

De resultaten van de onderzoek zijn gedeeld in het team. Medewerkers geven aan dat zij zich herkennen in de feedback op inhoud en meer doelgericht met elkaar aan de slag willen gaan via het samenwerkingsplan.

### Acties

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

### Bijlagen

- Tevredenheid deelnemers t Haantje

## 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.

Belangrijkste uitkomsten Tevredenheidsonderzoek DB (eigen onderzoek)

Het responscijfer is 48%. De gemiddelde tevredenheid is aangegeven met een 9.5. De dagbesteding scoort goed als het gaat om het hebben van respect, deelnemers voelen zich serieus genomen, verrichten activiteiten buiten en hebben vertrouwen. 82% van de deelnemers geeft aan dat bovenstaande punten helemaal van toepassing zijn. Op een aantal vragen geven deelnemers aan dat er helemaal geen aandacht voor is. Het gaat dan om het werken aan doelen, weten wat er in je samenwerkingsplan staat en voldoende tot rust komen.

Verbeterpunten en focus 2022:

- Meer samenwerken met het netwerk
- meer doelgericht aan de slag als het gaat om het werken met een eigen samenwerkingsplan. Deels ook al hier aandacht voor gehad, hier aandacht voor houden.
- tevredenheid zo houden, betrokkenheid is groot.

### Acties

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

## 7 Meldingen en incidenten

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

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

### 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

### 7.2 Medicatie

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

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

### 7.3 Agressie

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

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.

### 7.4 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.

Er zijn geen meldingen van incidenten geweest het afgelopen jaar. Bijzondere gebeurtenissen worden besproken, mogelijk heeft dit een preventieve werking als het gaat om incidenten.

### 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.

**Actualiseer uw werkbeschrijving op de nog openstaande punten tav WZD: onvrijwillige zorg als uitsluitingscriterium (2.4.14) en informeren vertrouwenspersoon over de contactgegevens van de CVP WZD (5.2.6). Zie kennisbank bij de betreffende vragen, en houd de nieuwsbrieven hierover in de gaten (hierover komt nog aanvullende informatie vanuit de Federatie).**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**Neem in JV2021 de vragen/punten van de beoordelaar mee (zie beoordelingsemail JV2020).**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**5.6.7.2 -> Hoe wordt er gecontroleerd of het noodplan bekend is bij de deelnemers?**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021  
**Actie afgerond op:** 31-07-2021 (Afgerond)

**Training doelgericht werken aanbieden**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Wegens corona is het niet gelukt deze training aan te bieden, maar is in de intervisie / werkbegeleiding aan het team aandacht geschonken aan dit thema

**Intern kwaliteitsverslag 1e halfjaar op basis van beleidsplan**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021  
**Actie afgerond op:** 01-08-2021 (Afgerond)

**Beslissen welke tevredenheidsmeting we gaan hanteren in 2020 en deze afnemen onder de deelnemers/bewoners.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2021  
**Actie afgerond op:** 01-10-2021 (Afgerond)

**Uitvoeren medewerkerstevredenheidsonderzoek**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**Scholing voor vrijwilligers organiseren**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**Uitvoeren evaluatiegesprekken met de vrijwilligers**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**Houden van cliëntvergadering, 4e gesprek**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021  
**Actie afgerond op:** 31-12-2021 (Afgerond)

**Houden van cliëntvergadering, 3e gesprek**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2021  
**Actie afgerond op:** 01-11-2021 (Afgerond)

**Tevredenheidsonderzoek deelnemers**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2021  
**Actie afgerond op:** 01-10-2021 (Afgerond)

**Houden van cliëntenraadvergadering, 2e gesprek**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2021  
**Actie afgerond op:** 30-06-2021 (Afgerond)

**Evaluatie- en ontwikkelgesprekken medewerkers**

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

**Neem contact op met uw regionale vereniging en het kwaliteitsbureau over de tijdelijke locatie, herbouwing na brand en mogelijke 2e locatie.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2021  
**Actie afgerond op:** 31-05-2021 (Afgerond)

**Functioneringsgesprekken uitvoeren met alle medewerkers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021  
**Actie afgerond op:** 01-05-2021 (Afgerond)

**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:** 04-05-2021  
**Actie afgerond op:** 25-05-2021 (Afgerond)

**2.3.2 -> Afspraken over scholing en ontwikkeling. Met iedere werknemer worden individuele afspraken gemaakt m.b.t. scholing. Dit betreft de jaarlijkse BHV, maar ook de zorginhoudelijke cursussen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021  
**Actie afgerond op:** 20-05-2021 (Afgerond)

**BHV cursus, controle EHBO koffers en AED, controle brandblussers.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 20-05-2021 (Afgerond)

**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:** 20-05-2021 (Afgerond)

**Houden van cliëntenraadvergadering, 1e gesprek**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021  
**Actie afgerond op:** 28-02-2021 (Afgerond)

**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:** 20-05-2021 (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:** 24-02-2021 (Afgerond)

**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** [Indienen werkbeschrijving](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022  
**Actie afgerond op:** 24-02-2021 (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:** 24-02-2021 (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.

**Gesprekken (individueel) met vrijwilligers**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2022

**Inviduele coaching gesprekken medewerkers (caseload gesprekken)**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022

**Audit Begeleiding in combinatie met audit op loc. Woongroep Zweeloo. Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)** [Audit](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2023

**Uitvoer RI&E**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2023

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

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023

**Intern kwaliteitsverslag beleidsplan 2e half jaar**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2022  
**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Actualiseren en herzien werkbeschrijvingen****Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Actualiseren en herzien van werkbeschrijvingen****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-02-2022 (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 28-02-2022 (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:** 14-04-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 13-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Acties**

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

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

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

Al met al kijken we positief terug op het afgelopen jaar. Het was qua personeel een stabiel jaar, weinig wisselingen. We hebben wederom intern een slag met elkaar gemaakt en zijn er vooral trots op dat we binnen de mogelijkheden de zorg hebben weten te continueren. Qua acties gebruiken we het systeem van Kwaliteit Laat je Zien in mindere mate. Het werkt goed voor ons om aan de hand van het vastgestelde beleidsplan en de kwaliteitsrapportages die we eens per half jaar maken de acties volgens plan uit te voeren.

**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

Kwaliteit en betrokkenheid, dat is waar het om draait bij Zorgboerderij 't Haantje. Sinds de start van de organisatie is dit de kracht. Uitgangspunt is dat we ook naar de toekomst toe de beste zorg willen bieden aan onze deelnemers. Naast het vergroten van onze kwaliteit is onze doelstelling voor de komende 5 jaar om verder te groeien.

De hoofdaspecten van onze visie op kwaliteit zijn het realiseren van adequate dialooggestuurde zorg aan de deelnemer, met gebruikmaking van de mogelijkheden van de deelnemer en zijn sociale netwerk en het samenwerken met gespecialiseerde hulpverleners waar nodig. We streven naar een efficiënte, betrouwbare en deskundige samenwerking met en uitstraling naar de omgeving, waaronder hulpverleners van collega instellingen, huisartsen en de geestelijke gezondheidszorg (GGZ).

Iedere medewerker heeft zijn eigen kennis en vaardigheden. We willen ieders kwaliteiten benutten en scholingen aanbieden die passen bij de wensen van onze medewerkers en aansluit bij de geldende wet- en regelgeving. Ons doel is dat iedereen bevoegd, bekwaam, veilig en verantwoorde zorg levert.

We willen met elkaar de cultuur vasthouden waarin doorlopend leren centraal staat. Begeleiden is namelijk een doorlopende reeks van plannen maken, afspreken hoe je het gaat aanpakken, bekijken of je aanpak resultaat heeft en vervolgens een nieuw plan maken.

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

#### Wat is onze richting / droom?

Als organisatie zijn we trots op ons team, de sfeer binnen de organisatie, de onderlinge betrokkenheid en onze focus op inhoud. Bij alles wat we doen staat het belang van de deelnemers/bewoners voorop. We willen hen dan ook betrekken in onze keuzes.

- We willen ernaar toe onszelf nog meer op de kaart zetten, onze meerwaarde laten zien, de naamsbekendheid vergroten en de kwaliteiten in het team breder benutten en inzetten.
- We willen dat doen wat werkt, keuzes maken op inhoud, de bewoner/deelnemer centraal blijven stellen en kwaliteit vasthouden.
- We willen groeien in de samenwerking met ketenpartners, ons meer profileren, breed kijken en ons door blijven ontwikkelen om zo onze bijdrage te leveren aan kwalitatief duurzame zorg.

Zie bijlage voor het beleidsplan 2022.

#### Acties

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

#### Bijlagen

- Beleidsplan 2022

### 9.3 Plan van aanpak

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

Net als in 2021 is voor het plan van aanpak in 2022 de werkwijze vanuit de methodiek Community Support leidend, aangezien dit ook de methodiek is die we hanteren binnen de Woongroep en de Zorgboerderij. Net als in de begeleiding aan de bewoners / deelnemers en de coaching van de medewerkers starten we met het in kaart brengen van onze richting / onze droom. Vervolgens hebben we op basis van deze richting per proces gekeken of en welke hoofddoelen we hebben voor het komende jaar. De hoofddoelen hebben we concreet gemaakt door het formuleren van trajectdoelen. Deze trajectdoelen zijn de kwaliteitsindicatoren waar we ons in dit jaar op gaan richten. De trajectdoelen worden minimaal twee keer per jaar geëvalueerd en besproken in de teams. In de bijlage is het plan van aanpak terug te vinden.

**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.

**6.5** • Tevredenheid deelnemers t Haantje

**5.3** • Opleidingsplan

**9.2** • Beleidsplan 2022