

**Jaarverslag**  
januari 2021 - december 2021

**Stichting De Vier Schepel**

**Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede**

Locatienummer: 2656



**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  | 10 |
| 4.4 Stagiairs  | 10 |
| 4.5 Vrijwilligers  | 11 |
| 4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers                | 12 |
| 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                                  | 17 |
| 6.3 Inspraakmomenten   | 18 |
| 6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten                                     | 19 |
| 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers   | 19 |
| 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting                        | 19 |

|  |    |
|--|----|
| 7 Meldingen en incidenten                    | 21 |
| 7.1 Ongevallen en bijna ongevallen           | 21 |
| 7.2 Medicatie                                | 21 |
| 7.3 Agressie                                 | 24 |
| 7.4 Ongewenste intimiteiten                  | 24 |
| 7.5 Strafbare handelingen                    | 25 |
| 7.6 Klachten                                 | 25 |
| 7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten   | 25 |
| 8 Acties                                     | 25 |
| 8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties  | 27 |
| 8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties | 27 |
| 8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst          | 33 |
| 9 Doelstellingen                             | 38 |
| 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 39 |
| 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar     | 39 |
| 9.3 Plan van aanpak                          | 39 |
| Overzicht van bijlagen                       | 39 |

# 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

Stichting De Vier Schepel

Registratienummer: 2656

Rijnvis 46, 8077 RR Hulshorst

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 62369741

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

### Locatiegegevens

Biologische Zorgboerderij De Grote Wiede

Registratienummer: 2656

Rijnvis 46, 8077RR Hulshorst

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?

- 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 ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- 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 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.

- Ja

### Acties

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

## **2 Voorwoord**

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

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

### **2.2 Zorgboerderij in beeld**

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.

Zorgboerderij de Grote Wiede kijkt terug op een speciaal jaar, 2021.

Het jaar waarin we de Corona pandemie noodgedwongen moesten omarmen. Waarin we vierden dat de bewoners 5 jaar in het Grote Huis wonen. En nog veel meer.

In februari 2021 moesten we met verdriet afscheid nemen van hulpboer J. Hij woonde in een instelling waarmee de Grote Wiede al jaren samenwerkt. Hij werkte 4 dagen op de Boerderij. De gevolgen van de Corona besmetting en onderliggende complicaties, waren hem fataal geworden. We dragen hem en zijn familie met ons mee, de sterfdag blijft een herdenkingsmoment.

Naast de aandacht voor de impact van Corona in het geheel, is in juni de voorgenomen structuurwijziging in de organisatie succesvol geëffectueerd.

De structuur wijziging heeft tot gevolg gehad dat de initiatiefnemers in augustus van het erf zijn verhuisd en de huidige zorgboerin met haar partner zijn op het erf gaan wonen.

Net daarvoor vond er een impact-vol val-incident plaats van een van de bewoners. Daar leerden we hoe waardevol en krachtig een samenwerking is tussen ouders/wettelijk vertegenwoordiger, familie/mantelzorg, de samenwerking met het Advisium en een hecht begeleiders team. In die samenstelling is de zorg gedeeld en geboden die er nodig was.

De Open Dag heeft opnieuw niet plaats gevonden, tussen de lockdowns door is het wel gelukt om in oktober een prachtig Oogstfeest te organiseren voor alle hulpboeren, hun nabije netwerk, het bestuur, de vrijwilligers en de medewerkers. Tevens was dit het moment om de hulpboeren langer dan 10 jaar 'in dienst' in het zonnetje te zetten én het moment om afscheid te nemen van Arend en Jantien van Imhoff; met hun vier kinderen aan hun zijde.

Door dit korte moment, waar iedereen aanwezig was, hebben we allemaal ervaren hoe bijzonder erg we de live samenkomsten hebben gemist en hoe belangrijk deze zijn voor een organisatie met zoveel mensen en zoveel lagen. We hebben allemaal genoten en ons ontzettend gesteund gevoeld door elkaars aanwezigheid. Het netwerk van de bewoners en hulpboeren zijn heel belangrijk, heel trouw en dat geeft vertrouwen.

Het zorgaanbod is in het geheel gelijk gebleven, er is in samenwerking met wettelijk vertegenwoordiger en het Zorgkantoor Zilveren Kruis specifiek extra zorg ingezet voor de bewoner na zijn val - incident, maar over het geheel hebben er geen veranderingen plaats gevonden.

Het voortzetten van de werkgebieden en het dagelijks organiseren ervan heeft weer veel aandacht gekregen.

In december is hulpboer P. overleden. Hij kwam op de Grote Wiede werken met een zeer progressieve vorm van front temporale dementie. De samenwerking was bijzonder, ook met zijn echtgenote. We hebben veel warmte ervaren van hem en zijn netwerk. In november gaf hij zelf aan dat hij niet meer wilde komen, het was overduidelijk dat ook zijn evenwicht achteruit ging. Kort daarna is hij in december overleden.

Een aantal keren door het jaar heen is de boerderij gesloten vanwege een lockdown of een quarantaine situatie. De impact is steeds groter en de keuzes om door te gaan ondanks alle maatregelen ook steeds belangrijker. In samenwerking met het bestuur van Stichting de Vier Schepel is steeds gewerkt aan corona-protocollen tbv de Grote Wiede.

Net voor de sluiting van de kerst is er afscheid genomen van onze trouwe fjord-paard Hetty. Ze had een pijnlijke vorm van artrose en de pijn nam steeds vaker de overhand.

Stichting de Vier Schepel is door de structuurwijziging verschoven in haar taken en verantwoordelijkheden. Daar wordt nu aandacht aangegeven door het inrichten met het oog op de WBTR en de WTZA. Ook staat het inrichten van een cliëntenraad op de agenda voor 2022, daarvoor is tijdens een inspraakavond al onder aanwezigheid getoetst of er belangstelling is.

In het eerste kwartaal van 2022 is ook de 3 jarige kwaliteitsaudit ingepland. Daaraan vooraf gaat het uitvoeren van een RIE door een externe deskundige. Op veel vlakken is er onderliggend, in de onderstroom van de organisatie een continue kwaliteits-check aan de gang, onder ander door de cyclische toetsing met daarbij jaarlijks terugkerende het jaarverslag. Echter, eerlijkheidshalve is het ontvangen van de auditor op het terrein en een hernieuwde RIE keuring een extra stimulans om alle onderwerpen weer nauwkeurig langs te gaan.

#### Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

De veranderingen binnen de Grote Wiede zijn met name ingegeven door het feit dat de structuurwijziging is doorgezet. De verhuizing op het erf is vanzelfsprekend van grote invloed. De voormalige eigenaren hadden al een traject achter de rug van stap voor stap minder betrokken zijn. In juli vond de overname plaats en in augustus de verhuizing.

Dit heeft veel tijd en energie gekost. Het heeft er ook voor gezorgd dat de dagelijkse gang zoveel mogelijk door is gegaan, maar dat er weinig nieuws aan werd toegevoegd. Dat, in combinatie met de pandemie, maakte dat er na augustus in veel dingen meer energie is gestoken. Denk hierbij aan het organiseren van het Oogstfeest in oktober 2021. Aan het plannen en uitvoeren van de dagbestedingsplangesprekken. Aan het werken aan Teamscholing, BHV training en het inplannen en uitvoeren van de team-overleggen.

Wat we hieruit leren is dat de Grote Wiede inmiddels een organisatie is met veel invloeden en complexe samenhangen. Daarvoor is het nodig dat er dagelijks afstemming plaatsvindt om processen te blijven stroomlijnen. Veel dagelijkse structuren/ritmes kwamen onder druk te staan in Corona tijd. Daar vaak en veel over na moeten denken en bij moeten sturen, vergt voor iedereen in die processen veel aandacht en energie. Toch leren we ook dat het samenwerken met een duidelijke visie/doel en met een vertrouwensband onderling veel kracht kan geven en veel mogelijk kan maken.

Het is duidelijk geworden dat het werken aan dat vertrouwen een continue proces is. Daarom is voor 2022 een duidelijke lijn ingezet, veel daarvan is gebaseerd op een planning een tijdslijn. Dat gaat houvast en structuur geven. Ook al is het niet altijd live mogelijk vanwege maatregelen, dan kiezen we voor een flexibele, hybride vorm. Er zijn plannings gemaakt voor: dagbestedingsplannen bespreken, schrijven en bespreken met het netwerk, zorgplannen voor de bewoners, intervisie met de orthopedagoog voor de bewoners, rapporteren op doelen en dat evalueren voor de bewoners, introduceren van de maatregelen rondom de Wet Zorg en Dwang, scholingsdagen voor het Team en tussen door geplande reflectiemomenten.

De basis van het kwaliteitssysteem, de basis van de structuur inrichting van de organisatie en het vertrouwen en de betrokkenheid van de mensen maakt dat de leiding tevreden is.

Er blijft veel werk te doen en het realiseren dat dit een continue proces is waarbinnen alle facetten meegenomen moeten worden, is daarbij belangrijk. Het kan nooit af zijn en is nooit perfect. 'We zijn alleen maar onderweg in de ruimte en in de tijd.'

De doelstellingen over het jaar 2021 waren:

- Stabiliseren in de crisis nav de pandemie ;

We trekken de conclusie dat dat is gelukt. Ondanks dat de boerderij een aantal keren heeft moeten sluiten, is er tot op heden een stabiel en ondersteunende, begripvolle sfeer. We hebben daartoe opgeroepen in de persoonlijke contacten, nieuwsbrieven en onderling ook op die manier samen blijven werken.

Met de nadruk op samenwerken, verbinden en oplossings-gericht blijven. Dat is gelukt en de bewoners zijn tot op heden vrij gebleven van besmetting.

We hebben geleerd dat dit heel veel impact heeft, het is op vele lagen zelfs nog onzichtbaar. Hoe je de impact aangaat en de ruimte geeft, maakt uit. De boven beschreven keuze daarvoor geeft rust en vertrouwen en vandaaruit stralen we dat uit naar elkaar en de bewoners en hulpboeren. Heel waardevol, dit is belangrijk om mee te nemen de toekomst in. Verder hebben we geleerd dat het cruciaal is om ieder in zijn of haar rol te vertrouwen die plek te geven. Dat geldt voor iedereen met name ook het netwerk om ons heen.



- Verder uit werken mogelijkheden op de 9 ha, het Landgoed:

Na het moment van de overname van het vastgoed door de Stichting, is het belangrijk gemaakt om de huidige structuur goed vorm te geven, icm de eerder genoemde wetten. Daar is constructief aan samengewerkt. De uitwerking is een volgende stap, dat ligt aankomend jaar voor.

**Acties**

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

## 4 Deelnemers en medewerkers

### 4.1 Deelnemers

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

*Doelgroep - begin - instroom - uitstroom - eind*

*(L)VG 19-2-3-20*

*PS 0-0-0-0*

*Autistisch 2-0-0-2*

*Stagiair 0-3-2-1*

*Geriatric 1-1-1-1*

**Totaal aantal: 24**

De uitstroom had te maken met twee hulpboeren die het afgelopen jaar zijn overleden en 1 hulpboer waarbij we hebben moeten besluiten dat de zorgvraag niet passend was bij de Grote Wiede. De stagiaires waren kortdurende stages.

De Grote Wiede hanteert geen wachtlijst.

De woning is volledig bezet en daar wordt geen doorstroom verwacht.

De boerderij is goed bezet. Wanneer een aanmelding komt, wordt per persoon zorgvuldig gekeken of er een match zou kunnen zijn tussen het zorgaanbod en de zorgvraag. Er wordt niet actief gezocht naar hulpboeren, omdat er een goede samenstelling is van de groep, en daarin niet de verwachting is dat er veel veranderingen in plaats vinden.

Op het moment wordt er geboden:

- 5 personen WLZ, intensieve 24 uren zorg. Wonen en werken op de boerderij.

De bewoners hebben ZZP VG 5, 6, 7, 7, 7. (2x met Meerzorg)

- 24 hulpboeren, met name vanuit de WLZ. ZZP's VG 3, 4, 5, 6, 7 (met Meerzorg). 1 persoon via de WMO (maatwerkcontract) en een aantal via onderaannemerschap met EBC Profila zorg en Careander.

In alle gevallen gaat het om groepsbegeleiding, individuele begeleiding, persoonlijke verzorgen en evt. vervoer.

#### 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.

Het zorgaanbod en de zorgvraag zijn bij de Grote Wiede door de jaren heen zorgvuldig en met veel aandacht op elkaar afgestemd.

Daartoe dient de Boerderij als uitgangspunt. Het is de visie van de Grote Wiede dat je echt werk kan blijven bieden, doelgericht kan blijven als dat voor alle lagen geldt. Het landbouw bedrijf zorgt daar vanzelfsprekend voor. Er blijft een appèl vanaf komen voor een ieder die zich aan de Grote Wiede verbindt.

Dit maakt dat een buitenstaander (met veel ervaring in de zorg) laatst zei: Deze plek is uniek. Weet je ook waarom? - Iedereen mag zichzelf zijn. - Het is voelbaar dat 'we het ergens voor doen'.

Dat als uitgangspunt nemende, is het van groot belang dat we daarvoor blijven waken. Dat maakt het verschil en verzorgt de echte kwaliteit. De kunst is om om op alle persoonlijke levenslopen en ontwikkelingsbehoeften te blijven aansluiten. Daar met regelmaat op te evalueren en te spiegelen. En soms ook het besluit te kunnen moeten nemen dat het zorgaanbod van de Grote Wiede niet meer past.

Echter, het bedrijf, de basis, de Landbouw vraagt om nieuwe inzichten door de seizoenen en de jaren heen en daarmee groeien ook mogelijkheden en ontwikkelingen voor de mensen op het erf mee. Het Landgoed is daar een mooi voorbeeld van. Maar ook de nieuwe mogelijkheden en ontwikkelingen rondom het Kwekerij stuk. Twee hulpboeren hebben bij hun evaluatie aangegeven dat ze belangstelling hebben voor een stukje training/opleiding, mits het aansluit bij hun mogelijkheden en niet voor overvraging zorgt. De Grote Wiede zoekt daar nog actief naar, maar heeft nog niet iets gevonden. (actie)

Voor de bewoners geldt dat het belangrijk wordt om vast te stellen dat na 6 jaar bewonen er een basis is gelegd. In 2022 wordt er gewerkt aan de beeldvorming rondom de bewoners. Zo ontstaat er rondom iedere bewoner een beeld een visie waarin we zoeken naar een gedeeld draagvlak om te werken aan hun wensen en wilsrichtingen.

#### Acties

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

### 4.3 Personeel

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

Het afgelopen jaar hebben we nieuwe gezichten mogen verwelkomen in zowel het team boerderij en team wonen. Beide teams zijn op het moment stabiel en volop aan het ontwikkelen. De medewerkers van de Boerderij werken volgens een vast rooster en zien elkaar iedere dag op de gezamenlijke momenten en hebben een dag afsluiting waarbij de dag wordt doorgenomen en de lijnen voor de volgende dag weer worden uitgezet. De medewerkers van het Grote Huis werken volgens een wisselend rooster.

Door het jaar heen hebben er voortgangsgesprekken plaats gevonden. Met iedere werknemer is er besproken welke mogelijkheden er nog zijn om te ontwikkelen en wat goed gaat en wat beter zou kunnen. Daarnaast is er ruimte voor de medewerker om feedback/feed forward te geven aan de leidinggevende, zodat de leidinggevende zich verder kan ontwikkelen n.a.v. de gegeven feedback vanuit de medewerkers.

Ontwikkelpunten voor komend jaar:

1. Ruimte creëren voor medewerkers om elkaar ook te kunnen spreken over het dagelijks leven, los van het werk. Dit kan mogelijk worden gemaakt door bijvoorbeeld voor het teamoverleg een gezamenlijke lunch te organiseren.
2. Als leidinggevende zichtbaar zijn en blijven voor beide teams. Dit kan gerealiseerd worden door met het boerderij team de dag te starten en af te sluiten en bij het woonteam door af en toe een dienst op de werkvloer mee te draaien.

#### 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 2021 hebben we zes stagiairs begeleid.  
Het betreft de opleidingen;

Social Work, Hogeschool Viaa, Zwolle (leerjaar 2021-2022, waarvan 24 uur per week).  
 Social Work, Hogeschool Viaa, Zwolle (leerjaar 2021-2022, waarvan 4 uur per week).  
 Maatschappelijke Zorg niveau 4, Menso Alting, Zwolle (leerjaar 2021, van 15/02 t/m 30/04).  
 Persoonlijk begeleider Zorg, Menso Alting, Zwolle (snuffelstage in de maand september).  
 Maatschappelijke zorg niveau 3, Menso Alting, Zwolle (van 01/02 t/m 16/07).  
 Maatschappelijke zorg niveau 4, Hoornbeec college, Amersfoort (van 31/08/2020 t/m 05/02/2021).

De stagiair wordt gekoppeld aan een vaste leer/werk begeleider. Deze doet de dagelijkse begeleiding en houdt het zicht op de voortgang van de opdrachten en het functioneren van de stagiair. De eindverantwoordelijk en de voortgangsgesprekken vinden samen met de coach van de opleiding en de gekoppelde leer/werk begeleider plaats.

De werkzaamheden/taken van de stagiair zijn veelal gekoppeld aan het werkgebied van de leer/werk begeleider. Daarbinnen zijn allerlei werkzaamheden waar hij/zij in kan groeien en opgeleid kan worden. Daarnaast proberen we zoveel mogelijk aan te sluiten bij de opdrachten van de stagiair, zodat de stagiair aan de opdrachten kan voldoen. De begeleiding en verzorgen van de bewoners/hulpboeren staat hierbij voorop.

Met alle stagiairs worden er meerdere evaluatie gesprekken gehouden. Zo heeft de stagiair vanuit school vaak al een opstartevaluatie, een tussenevaluatie en een eindevaluatie die wordt gevoerd met de coach en de leer/werk begeleider. Daarnaast heeft de stagiair de mogelijkheid om met enige regelmaat met de leer/werk begeleider te spreken over de voortgang en ontwikkeling van de stage.

De ontwikkeling die we elk jaar weer terug zien, is dat een stagiair een toegevoegde waarde heeft binnen het vaste team bij zowel boerderij als wonen. De stagiair leert weer nieuwe of andere dingen in de opleiding wat er voor zorgt dat het team op hun beurt weer kan leren van de stagiair. Zo ontstaat er een juiste mix aan kwaliteit en ervaring.

### 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.

Er zijn 14 vrijwilligers betrokken bij de zorgboerderij.

Iedereen heeft zijn/haar eigen bijdrage.

Hiervan zijn er 7 chauffeurs die volgens een zelf georganiseerd rooster werken. Eén van die vrijwilligers doet de coördinatie van de planning en doet dit al enkele jaren met veel plezier. Zij zijn verantwoordelijk voor het ophalen en wegbrengen van de deelnemers op de boerderij.

Twee andere vrijwilligers werken samen iedere donderdagavond en zijn verantwoordelijk voor het ophalen en wegbrengen van twee bewoners naar hun muziekavond. Zij spreken onderling af wie de bewoners weg brengt en wie de bewoners weer thuis brengt.

Dan hebben we nog 5 vrijwilligers die ondersteunend zijn op de boerderij en helpen bij de taken die, die dag met zich mee brengt. Dit kan heel divers zijn, van eitjes poetsen tot iets in elkaar zetten of schilderen. Ook kunnen zij ingezet worden om de tuinder te ondersteunen bij bijvoorbeeld het oogsten van de groente.

De vrijwilligers zijn een stabiele groep en de eindverantwoordelijke is de zorgboerin.

Jaarlijks wordt door de Grote Wiede een evaluatie georganiseerd, waarin alle vrijwilligers kunnen evalueren op hun taken en kleine aanpassingen doorgevoerd kunnen worden. Daarbij worden eventuele wijzigingen ook besproken, zoals start tijden, huisregels, wie is het aanspreekpunt ect.

Individuele vrijwilligers spreken we minimaal 1x per jaar om de voortgang te evalueren.

**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.

We hebben gemerkt dat het vinden van een stage plek voor stagiairs en leerlingen lastig kan zijn. Ondanks dat hebben we ervaren dat we veel animo hadden vanuit verschillende opleidingen voor een stageplek op de Grote Wiede. We hebben geleerd dat het belangrijk is om vooraf te kunnen bepalen met wie we een traject gaan starten om zo in samenwerking met elkaar een goed leertraject neer te kunnen zetten waarin de stagiair zich volop kan ontwikkelen.

Op de Grote Wiede is altijd ruimte voor ontwikkelingen en verschuivingen, we vinden het van belang om te zorgen voor een vast kern team en dat te behouden, zodat we op dat team kunnen blijven voortbouwen. Door de overname van afgelopen jaar is er een verschuiving gekomen in verantwoordelijkheden en taken, op die manier krijgen medewerkers ook de gelegenheid om te blijven ontwikkelen. De bevoegd en bekwaamheid is hiermee goed op orde.

We zijn dankbaar dat er een aantal vrijwilligers bij zijn gekomen, die niet alleen het vervoer voor de deelnemers regelen, maar ook ondersteunen bij andere taken op de boerderij, zoals klusjes op en rondom het erf.

**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).

Vorig jaar schreven we de volgende doelen:

Teamdag 12 maart 2021 -> doel is teambuilding. Vanwege de heersende lockdown heeft dit online plaatsgevonden. Onderwerp: het bijenvolk als synoniem voor teams en samenwerking.

BHV herhaling, november 2021 -> veiligheid van diverse werkplekken blijven waarborgen.

Wet Zorg en Dwang, alle teamleden -> Verdieping in de nieuwe wet. Intervisie met persoonsvolgende casussen, alle teamleden -> Andere manier van kijken en inzichten verwerven. -> vanwege continue wijzigende agenda's niet kunnen uitvoeren. Voor 2022 volgens een vast schema ingepland en afgesproken dat het altijd doorgaat, desnoods hybride of helemaal online.

Basismodule AAG, 1 academisch jaar, gestart sept. 2020, Gea. Nog bezig. -> Verdieping in de visie op gezondheid en ziekte verbreden. -> Post HBO certificaat behaald.

Internationale Landbouw Tagung, februari 2021, Tuinder. -> Verdiepen, netwerken. -> gevolgd.

BD-Beroepsontwikkeling, Intervisie voor jonge boeren, elke 6-8 weken, Gea. Continue proces. -> bespreken boeren en tuinders met elkaar vraagstukken die op hun bedrijf spelen. -> loopt nog door.

Teamdag. 07-11-2021, allen -> Teambuilding, vaste lijn van rapporteren bespreken voor een zo concreet mogelijke rapportage. -> Uitgevoerd, gedeelte online.

Per Saldo, woon initiatieven, Anne-Wil. -> Laatste ontwikkelingen rondom wooninitiatieven bijhouden. -> gevolgd (online)

#### 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.

Teamdag 12 maart 2021 -> teambuilding, -> online plaats gevonden, vanwege de heersende lockdown. Bijen lezing gehouden, met het bijenvolk als synoniem voor teams en samenwerking.

BHV herhaling, november 2021 -> veiligheid van diverse werkplekken blijven waarborgen. -> live plaats gevonden, behaald door alle teamleden.

Teamdag 5 november 2021 -> teamontwikkeling, -> alle teamleden hebben deelgenomen. Onderwerp: volgen van golven. Samenwerken en stilstaan bij wie jij bent en wat jij inbrengt in het geheel.

Basismodule AAG, 1 academisch jaar, gestart sept. 2020, Gea. Nog bezig. -> Verdieping in de visie op gezondheid en ziekte verbreden. -> Post HBO certificaat behaald.

Cursus Trello, mei 2021 -> Gea. Cursus over hoe Trello in te zetten in het bedrijf en hoe efficiënt te werken met Trello. Online gevolgd.

Per Saldo, woon initiatievendag, Anne-Wil. -> Laatste ontwikkelingen rondom wooninitiatieven bijhouden. -> gevolgd (online)

Webinar jaarverslag bijeenkomst, november 2021, Anne-Wil -> informatie over doel van het kwaliteitssysteem en informatie over het schrijven van het jaarverslag. Online gevolgd.

#### 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.

#### Coördinator GH:

- algemene kennis van het vak op orde houden via cursussen van oa. Per Saldo.
- Prove to Move: Training voor beoordelaar.
- Cursussen richting Leidinggeven / management.

#### Zorgboerin:

- Nu Masterclass Leidinggeven

#### Partner Zorgboerin:

- Cursus doorschakelen naar Demeter

#### Individueel Teamleden:

- Imker cursus
- deeltijd Pers. Beg. Geh. zorg

#### Team ontwikkeling:

- Leertraject Volgen van Golven, 2 jarig voor het gehele team
- interval persoonlijke reflectie.
- aandachtsavond voor epilepsie

#### Bestuur / Raad van Toezicht:

- toezichthoudende rol voor zorg training

**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.

Conclusie is dat het team graag willen laten voortborduren op de scholing Volgen van Golven.

Dat heeft in het verleden al laten zien dat het een vruchtbare scholing is.

Er is nu ruimte ontstaan binnen het vertrouwen van het huidige team om daar verder op te investeren.

Tevens wordt belangrijk om persoonlijke reflectie in te zetten, daarvoor is al een planning.

Afgelopen jaar is vooral inhoudelijk geschoold, zoals imker, kruidenopleiding. Dat heeft in een behoefte voorzien van verdieping in het vak.

Wat duidelijk is, is dat het huidige vertrouwen in het team een basis is om te investeren in teambuilding, maar ook inhoudelijke groei, zowel persoonlijk als in het verlenen van de zorg.

Zie daarvoor paragraaf 5.3.

**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

de gehanteerde cyclus voor de gesprekken is als volgt:

- elke hulpboer wordt minimaal 1 x uitgebreid besproken in een teamoverleg.
- gekoppelde begeleider neemt deze input mee en maakt een dagbestedingsplan.
- stelt het plan voor in het volgende teamoverleg, heeft het ook ondertussen met de hulpboer inhoudelijk besproken, samen doelen bepaald.
- Na akkoord van het team, wordt het plan opgestuurd naar de verwanten en waar mogelijk de hulpboer zelf.
- er wordt een afspraak ingepland met de hulpboer en zijn/haar verwanten. Het plan wordt besproken, de doelen van de vorige keer ge-evalueerd.
- er wordt een verslag gemaakt van dit gesprek met voortkomende acties.
- acties worden gemonitord door de betrokken begeleider. Diegene activeert de collega's en de hulpboer om de acties op te pakken, met de zorgboerin als achterwacht.

Verder:

- de deelnemerstevredenheid onderzoeken hebben we op meerdere manieren ingezet, met weinig resultaat. Het is een voorstel om dit jaar deze te koppelen aan andere begeleiders dan degene die het dagbestedingsplan schrijven. Zij nemen het onderzoekje af met de hulpboer. Zo nodig anoniem.
- Voor 2022 ingepland dat we 4 teamoverleggen Boerderij laten bijwonen door een externe deskundige. Ten behoeve van de teamscholing/ontwikkeling/spiegeling, maar ook ter bevordering van het cyclische en methodische bespreken, evalueren en SMART met doelen werken.

Gedurende 2021 is het door een aantal lockdowns, structuurwijziging van de organisatie en een tijdrovend val-incident van een bewoner niet gelukt om alle team overleggen volgens planning te laten plaats vinden, daardoor liep de bespreking van de dagbestedingsplannen en de evaluaties ook niet volgens planning.

De inhaalslag is in het vierde kwartaal gemaakt. Toen is met alle hulpboeren en hun netwerk een gesprek geweest.

Aan de hand daarvan is er een evaluatie verslag gemaakt met bijbehorende acties.

In totaal waren dat 24 gesprekken, met alle hulpboeren en bijbehorende vertegenwoordigers.

Dat betekende 1 officieel gesprek per deelnemer.

De structuur in een dergelijk gesprek is:

- Welkom
- mededelingen of extra bespreekpunten?
- algemene indruk
- gezondheid
- werkzaamheden
- werkhouding
- omgang met begeleiding
- met andere hulpboeren
- met de dieren
- evaluatie doelen
- begeleidingspunten
- nieuwe doelen (SMART)

In algemene zin zien we dat we de hulpboeren een goede tijd beleven op de Grote Wiede. Het is belangrijk dat we als omgeving bewust van de ontwikkeling in de Levensloop van de hulpboer en daarmee bewust mee blijven ontwikkelen. Daar horen ook bijvoorbeeld live events bij zoals het verhuizen, ziekte, overlijden of gezondheids - ontwikkelingen. Dat betekent iets voor de draagkracht. Verder is er een continue appèl op de hulpboer om zich te verhouden tot een omgeving die verandert, ook al zijn sommige dingen gestructureerd. Denk niet alleen aan de corona-impact, maar toch ook de wisseling in begeleiders en ontwikkelingen van gezins genoten, of huisgenoten.

Het is een actie voor de Grote Wiede om zich daar de aankomende jaren nog intensiever toe te verhouden. Dat we een teamoverleg gebruiken om stil te staan bij de levensloop ontwikkelingen.

De begeleiders werken binnen de kaders van de Grote Wiede en kunnen daarbinnen op zoek naar de mogelijkheden om aan te blijven sluiten bij de wensen van de hulpboer. Dat betekent dat het vrij makkelijk te organiseren is om eens op een ander werkgebied mee te werken of nieuwe dingen te leren die binnen een werkgebied worden ontwikkeld. Het betekent ook dat er met andere begeleiders gewerkt kan worden en met andere hulpboeren, wat weer zorgt voor andere interacties.

De doelen worden met regelmaat gehaald. Sommige doelen worden ook bij gesteld. Dat heeft vaak te maken met de bovengenoemde reden, soms past het echt niet bij de recente ontwikkelingen in iemands leven. Dan is het niet meer logisch om een doel te blijven nastreven, terwijl aansluiting en en bijv. een pas op de plaats en stabiel houden veel belangrijker is.

Er is een onderscheid, die is vanzelfsprekend. Denk aan degene met dementie. Daar zijn de doelen met name gericht op het stabiel houden, aan blijven sluiten, mogelijkheden in tact houden.

Degene met een verstandelijke beperking in de WLZ gaat juist heel klein op zoek naar nieuwe wils impulsen en vanuit de ervaring ontdekken wat er gewilt wordt.

### Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

De conclusie is dat er op de Grote Wiede zorg wordt geboden die past bij haar hulpboerengroep.

Er komt uit alle gesprekken naar voren dat de hulpboer zichzelf kan zijn en op zijn/haar plek voelt. Wel is er overal iets anders te doen, afhankelijk van de ontwikkeling van die persoon.

We werken met een begeleider die gekoppeld is aan de hulpboer, maar er is ook een team effort wat elke dag vanzelfsprekend is. Dat maakt dat de hulpboer wordt gezien en geobserveerd door meerdere inzichten.

Wat er geleerd is afgelopen jaar is dat het belangrijk is om een basis schema (planning) te hebben voor het jaar en ook daaraan te houden. Niet te laten afleiden door wat dan ook. Dat is waar voor we hier zijn en we moeten daaraan vast houden. Voor 2022 is daarom een actie om de teamoverleggen, de plannen en de ondersteuning voor het team vast te leggen. Ze moeten doorgaan, ook al is het hybride (dus bijv. online.)

Een ander verbeterpunt is dat we door de ondersteuning in de teamoverleggen ook beter kunnen inzoomen op de ontwikkelingsbehoefte van de hulpboer. Waar staat hij/zij op dit punt in het leven en wat kan hij/zij versus wat kan hij/zij aan. Dit doen we door hulp van buitenaf in te zetten.

#### 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.

In 2021 hadden we vier inspraakmomenten gepland, namelijk:

- 2 maart 2021
- 1 juni 2021
- 31 augustus 2021
- 7 december 2021

De inspraakmomenten op 2 maart en 7 december zijn te komen vervallen vanwege geen opkomst.

De inspraakmomenten op 1 juni en 31 augustus hebben online via Teams plaatsgevonden i.v.m. de corona maatregelen.

#### Onderwerpen

Er zijn meerdere onderwerpen aan bod gekomen in de twee inspraakmomenten die zijn doorgegaan.

1. Terugblik op het coronajaar dat achter ons ligt.
2. Hoe zien de toekomst plannen eruit voor het Landgoed?
3. Hoe ziet de structuur van de Grote Wiede eruit in de nabije toekomst?
4. De zomervakantie planning
5. Cliëntenraad
6. Toelichting WTZA
7. Toelichting WBTR

#### Algemene zin

Ouders en verwanten spreken voornamelijk hun dank uit naar de Grote Wiede voor de goede zorg in tijden van corona en zijn benieuwd wat de toekomst de Grote Wiede gaat brengen.

#### 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.

### Conclusies

1. Zowel ouders en verwanten als de Grote Wiede zijn dankbaar over hoe het afgelopen corona jaar is verlopen voor de bewoners en hulpboeren.
2. Ouders en verwanten zijn benieuwd naar hoe de Grote Wiede haar toekomst ziet i.v.m. de vernieuwde structuur en de plannen voor het landgoed.
3. Ondanks dat de inspraakmomenten online werden georganiseerd bleek er een lage opkomst te zijn ( 5 ouders/verwanten).

### Leer/verbeterpunten

Ouders/verwanten waren tevreden over het afgelopen jaar en hadden geen leer/verbeterpunten voor de Grote Wiede.

Geen directe acties nodig voor komend jaar. Er worden opnieuw vier inspraakmomenten aan ouders en verwanten aangeboden. We hopen dat dit fysiek kan plaatsvinden en dat we elkaar ook weer mogen ontmoeten om zo de verbinding met elkaar op te blijven zoeken.

### Acties

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

## 6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In 2021 heeft er geen meting plaatsgevonden.

Als organisatie waren wij zoekende naar een manier om de tevredenheidsmeting te kunnen integreren, zodat we meer respons zouden krijgen. Het afgelopen jaar was een pittig jaar mede door corona en het val-incident van een bewoner in het Grote Huis. Hierdoor lagen de prioriteiten ergens anders en is de tevredenheidsmeting van de deelnemers erbij in geschoten. Vele ouders, verwanten en deelnemers spraken we door het jaar heen. Corona zorgde ervoor dat we toch vaker contact hadden met ouders en verwanten, individueel of in een kleine groep online. Hierdoor hebben we gezien dat wanneer er iets speelt ouders/verwanten en/of deelnemers ons wel weten te vinden.

In algemene zin kwam er uit alle contacten dat ouders/verwanten blij waren met de Grote Wiede en dankbaar voor weer een nieuw corona jaar waarin we veel hebben moeten aanpassen.

**Actiepunt voor 2022:** Tevredenheidsmeting deelnemers koppelen aan de jaarlijkse dagbestedingsplanbesprekingen, zodat ouders en deelnemers de mogelijkheid hebben om de meting direct in te vullen of dit thuis kunnen doen. Mocht het niet lukken, kan een begeleider op de boerderij een moment afzonderen met de deelnemer om samen het formulier in te vullen.

### Acties

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

## 6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Doordat we in 2021 zoekend waren naar een manier om de tevredenheidsmeting in te zetten om een hogere respons te krijgen en door de vele contacten met ouders/verwanten en bewoners en hulpboeren i.v.m. het corona virus is er in 2021 geen aandacht geschonken aan een tevredenheidsmeting. Mede doordat de tijd heeft geleerd dat wanneer er iets speelt, dit vrijwel direct door het netwerk teruggekoppeld wordt aan de Grote Wiede.

Voor 2022 is besloten om het formulier voor de deelnemerstevredenheid toe te voegen bij het dagbestedingsplan. Op deze wijze kunnen ouders en hulpboeren het formulier invullen. Na de dagbestedingsplannen krijgen zij hier vier weken de tijd voor. Mocht blijken dat we na vier weken weinig tot geen respons hebben gehad, pakken we het zelf op. Dan plannen we per koffiemoment een hulpboer met begeleider in die samen het formulier in kunnen vullen. De begeleider dient dan als vertaler van de vragen en heeft geen invloed op de antwoorden die gegeven worden. Op die manier krijgen we een beter beeld vanuit de hulpboer hoe hij/zij de dagbesteding ervaart.

**Actie 2022:** Toevoegen formulier deelnemerstevredenheid aan dagbestedingsplan en onder de aandacht brengen van ouders/verwanten en hulpboeren bij de bespreking.

#### **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.

In 2021 hebben er meerdere ongevallen plaatsgevonden. Hieronder treft u een overzicht. In de bijlages treft u een overzicht in Excel en een onderzoeksbrief en reactie van de inspectie op een groter ongeval.

#### **Ongeval -> 'aanvalletjes' (absences)**

één van de bewoners is bekend met Epilepsie en slaap-apneu en heeft kleine 'aanvalletjes' die getypeerd worden als focaal met verminderde gewaarwording- met bewustzijnsverlaging. In de MIC formulieren wordt het getypeerd als 'absences'. In totaal heeft dit in 2021 tien keer plaatsgenomen waarbij het geobserveerd is door een werknemer die vervolgens een MIC formulier heeft ingevuld in het systeem ONS. Het MIC formulier helpt om een analyse uit te voeren over wat er is gebeurd en hoe we het incident in de toekomst kunnen voorkomen.

De oorzaak van de 'aanvalletjes' hangt samen met zijn slaap-apneu en daardoor het slechter slapen. De kans op de 'aanvalletjes' neemt zichtbaar toe wanneer de bewoner een onrustige nacht heeft gehad met onvoldoende slaap. In alle gevallen is de medewerker die op de vloer stond bij de bewoner gebleven om de veiligheid van hem en zijn omgeving te kunnen waarborgen. Bijvoorbeeld voorkomen dat hij tegen een hard/scherp voorwerp valt.

De medewerker blijft net zolang bij hem totdat hij weer in het hier en nu is en zijn naam kan benoemen. De bewoner is hierna erg vermoeid en de medewerker creëert de rust en ruimte, zodat de bewoner kan bijkomen van de toeval. In alle gevallen is er goed gehandeld. omdat de medewerker de bewoner niet alleen in de ruimte laat en toezicht houdt op de veiligheid en nabijheid die de bewoner op dat moment nodig heeft.

*Leerpunt/verbetering:* Gezien dat de absences met enige regelmaat voorkomen is het goed om multidisciplinair met de orthopedagoog, wettelijk vertegenwoordiger, AVG-arts, neuroloog en het team te gaan kijken of er nog een mogelijkheid is (medicatie gericht of begeleidingsgericht) om de absences in mindere mate te laten voorkomen.

#### **Ongeval -> in hand gehakt**

In 2021 heeft één van de bewoners die op dat moment aan het werk was op de boerderij in zijn hand gehakt met een bijl tijdens het houtjes hakken. De bewoner miste tijdens het houtjes hakken het houtje en hakte in zijn handschoen en daarmee in zijn hand. De wond is oppervlakkig gebleven en kon met een pleister en zalf behandeld worden. De analyse is uitgevoerd middels een MIC formulier in het systeem ONS door een medewerker van de boerderij in samenwerking met een medewerker van de woning.

Na het ongeval is de hand schoongemaakt en verbonden met een pleister. De dagen daarna werd de wond elke dag bekeken en schoongemaakt en zo nodig zalf gesmeerd en een nieuwe pleister op de wond. Er is goed gehandeld doordat de wond direct schoon is gemaakt en behandeld is.

*Leerpunt/verbetering:* Afwegen of deze bewoner nog houtjes kan hakken, is hij daar nog toe in staat? Of moeten we kijken naar de veiligheid van de middelen die gebruikt worden om houtjes te hakken. Kan dit veiliger gemaakt worden?

#### **Ongeval -> kast laten vallen**

één van de bewoners is met enige regelmaat bezig op zijn kamer om met meubels te schuiven, omdat hij op dat moment het idee heeft dat zijn kamer niet klopt. Hij vergelijkt vaak zijn kamer met foto's van zijn vorige kamer. Na enige tijd boven te hebben gespeeld, kwam de

bewoner naar beneden om te vertellen dat zijn kledingkast was gevallen. Op dat moment kon hij niet vertellen wat er gebeurd was en begon hij te huilen. Later vertelde hij aan de medewerker dat hij aan het schuiven was met de kast. De analyse is uitgevoerd middels het MIC formulier in het systeem ONS.

In deze situatie is juist gehandeld door de medewerker, doordat de bewoner gerust werd gesteld en de kast weer op zijn plek werd gezet. Dit gaf zichtbaar rust voor de bewoner. Toen de bewoner kon vertellen wat er was gebeurd, heeft de medewerker aan hem uitgelegd dat hij niet mag schuiven met zijn kast en dat het erg gevaarlijk kan zijn. De bewoner heeft voor het incident sorry gezegd.

*Leerpunt/verbeteringen:* Inmiddels heeft de bewoner een vernieuwde kamer met nieuwe kasten en een nieuw bed. Soms kan dit nog voor verwarring zorgen. Helpend zou zijn om zijn nieuwe kamer te visualiseren voor hem. Kortom een fotoboekje maken met foto's van de indeling van zijn kamer nu. Dat geeft de bewoner rust en voorkomt dat hij gaat schuiven met dingen, ook is zijn kast vastgezet aan de muur, zodat dit niet voor onveilige situaties kan zorgen.

#### **Ongeval -> automutilatie**

In 2021 heeft één van de bewoners tot drie keer toe geautomutilieerd, nadat hij teveel in zijn eigen wereld (in een onrustige periode) belande en hier op eigen kracht niet meer uit kon komen. De analyse is uitgevoerd middels het MIC formulier in het systeem ONS.

De bewoner heeft zich tot drie keer toe geslagen, zodat hij pijn ervaarde, dit doet hij omdat hij de gedachte in zijn hoofd niet meer kan ordenen en wegzakt in zijn gedachtegang wanneer hij onrustige periodes ervaart. Het automutileren gebeurt altijd uit het zicht van de medewerker. De bewoner komt na die tijd vertellen wat hij heeft gedaan en waarom (hij vertelt dan waarmee hij zit).

In alle tijden is er goed gehandeld, doordat de medewerker tijd maakt voor de bewoner om te luisteren naar zijn verhaal en om te kijken of de schade aan zijn lichaam verzorging nodig heeft. Vaak is er een schaafplek ontstaan en voldoet het om hier een zalfje op te smeren. Samen met de bewoner wordt besproken wat er mis is gegaan en waarom, op deze manier kan de bewoner zijn hart luchten en kan hij weer ontspannen. Bewoner en medewerker spreken af om ouders in te lichten via de mail of telefonisch, soms wil de bewoner het zelf vertellen aan zijn ouders.

*Leerpunt/verbetering:* Voorkomen dat bewoner kan gaan automutileren. Kort lijntje houden met bewoner, zodat de medewerker vroeg genoeg door kan hebben wanneer de bewoner wegzakt in zijn eigen wereld. In samenwerking met orthopedagoog gaan kijken wat hiervoor nodig is, welke begeleiding de bewoner nodig heeft en hoe de medewerkers hiermee om kunnen gaan.

#### **Val ongeval**

Op 28 juni 2021 vond er een ernstig val - incident plaats van één van de bewoners.

De uitgebreide rapportage daarvan is te vinden in de bijlagen. De Grote Wiede heeft er voor gekozen om pro-actief binnen drie dagen een melding te maken van een incident bij de Inspectie Gezondheidszorg.

Ten behoeve daarvan is een onderzoeksrapport geschreven, onder de leiding van de zorgboerin. Dat rapport is volgens de richtlijn van de Inspectie opgesteld en aangeleverd. Na een vastgestelde termijn van 6 weken was er een reactie van de Inspectie, ook daarvan een voorbeeld in de bijlage.

De reactie was dat er een gedegen rapport was geschreven. De inspecteur kon uit het rapport opmaken dat het inderdaad om een ongeval is gegaan en niet om een incident of een calamiteit. Daarom hebben zij het dossier gesloten.

Een gedeelte uit de brief:

'Ons oordeel:

zorgvuldig onderzoek en voldoende verbetermaatregelen.

Wij vinden dat u de val, de context van de zorg en de onrust van dat moment voldoende diepgaand en zeer zorgvuldig heeft onderzocht. U heeft een goede, navolgbare rapportage opgesteld die de vragen van de inspectie beantwoordt.' ..... 'U voegt de visie van de moeder en wettelijk vertegenwoordiger van cliënt toe, waaruit blijkt dat u steeds goed met elkaar in gesprek was en er steeds vertrouwen in elkaar is geweest. Wij zien dat u zeer serieus met deze situatie bezig bent geweest; dit geeft de inspectie vertrouwen in uw aanpak en schetst het beeld dat cliënt bij u een goede plek heeft.'

De oorzaak van het incident is niet te achterhalen, ook niet tijdens het onderzoek.

Door de aanwezige begeleiders is er direct en adequaat gehandeld. Er is vanaf het begin intensief contact geweest met beide ouders, waarvan 1 wettelijk vertegenwoordiger is. Verder was er een intensief communicatie verkeer naar alle andere medewerkers en ouders van de overige bewoners. De nazorg was dus complex: het ging om intensieve zorg aan de betreffende bewoner. Het ging om begeleiding van de nazorg aan ouders/wettelijk vertegenwoordiger. Datzelfde gold voor de aanwezige begeleiders ten tijde van het ongeval. Maar niet te vergeten ook voor de bewoners, hulpboeren, alle andere begeleiders.

Dat hebben we gedaan middels het communiceren via het systeem op ONS Nedap en Caren Zorgt. De digitale mogelijkheden geven de kans om iedereen toegang te geven tot noodzakelijke informatie en daarmee het gevoel van betrokkenheid blijven te garanderen.

Verder waren er overlegmomenten live of digitaal rondom de zorg/begeleidings-behoefte van de bewoner, tussen de orthopedagoog, de moeder, coördinator GH en de zorgboerin.

Er zijn overleggen geweest voor alle medewerkers, onder leiding van de orthopedagoog om te onderzoeken en vast te stellen wat er nodig was en verdere nazorg / trauma verwerking.

Er is afstemming geweest van de orthopedagoog met de AVG arts en met moeder en de artsen uit het ziekenhuis waar de bewoner een tijdje heeft doorgebracht.

De zorg in het ziekenhuis moest ondersteund worden met begeleiding, omdat de bewoner niet alleen kon zijn.

Er is een schema opgesteld met 24 uren begeleiding (ook s nachts), gecoördineerd door de Grote Wiede en mede ingevuld door mantelzorg.

Er is ingezet op contact met het Zorgkantoor voor het organiseren van een ophoging van het Meezorg budget van de bewoner. Om met dat budget de extra geleverde zorg te kunnen vergoeden.

Verder is er ingezet, bij thuiskomst uit het ziekenhuis, op inhuren van ambulante begeleiders, gecoördineerd door de Grote Wiede, in dienst bij moeder op basis van het PGB budget.

Zij werden ingezet voor het ondersteunen van de begeleiders in vaste dienst, daarbij was er altijd een vaste andere begeleider aanwezig. De bewoner had 24 uren nabijheid nodig. Dat is met een periode van 2 maanden weer afgebouwd naar een level waarbij de nachten niet meer werden ondersteund.

Er is veel geleerd van deze periode.

Een van de leerpunten is dat het onmisbaar, onmisbaar belangrijk is om vertrouwen te hebben en daaraan te blijven werken. Als je merkt dat daar iets aan schort, dan vergt het meteen aandacht om dat ter sprake te brengen en op te lossen.

Dat vertrouwen moet blindelings zijn tussen de collega's onderling, tussen familie en de Grote Wiede en tussen de orthopedagoog en het geheel.

Moeder en vader hebben blindelings gesteund en de kar getrokken waar kon. De Grote Wiede heeft de verantwoordelijkheid voor de zorg blijvend genomen en coördinerend gehandeld bij het inzetten van specialisten en het combineren met medische zorg.

Het blijkt dat in zo'n hectische periode, ondanks alles, er gaten vallen. Dat bleek toen vanuit het team van het Grote Huis het geluid klonk dat zij meer steun hadden willen ervaren en meer betrokkenheid bij de besluitvorming rondom het moment dat de bewoner vanaf het ziekenhuis weer naar de Grote Wiede werd overgedragen.

Het krachtenveld tussen medische zorg (het ontslag uit het ziekenhuis is gewoon een 'gegeven'. Je kan niet onderhandelen daarover, wel met een kleine marge maar niet met dagen.) En de keuze om de bewoner wel of niet terug op de Grote Wiede te ontvangen werd in een kort tijdsbestek gemaakt, waarbij er niet de gelegenheid is genomen om dit eerst zorgvuldig af te stemmen onderling met de begeleiders.

Dat is een belangrijk leerpunt. Het is cruciaal om als coördinator en als zorgboerin 'boven' het proces te blijven en dat goed te blijven overzien, aansturen en begeleiden. In dit geval kan er gesproken worden van het feit dat we door de schaal van onze boerderij, genoodzaakt waren om door te gaan met mee-werken, mee doen en dat dat in combinatie met de dagelijkse gang van zaken niet altijd het juiste overzicht geeft.

## Acties

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

## Bijlagen

- Onderzoeksbrief aan Inspectie
- Reactie van Inspectie



## 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.

### **Ongeval -> frustratie, kapot maken**

In 2021 heeft één van de bewoners, nadat hij niet lekker in zijn vel zat en lichamelijke klachten had, zijn bril kapot gemaakt nadat hij niet aan de medewerker wilde vertellen waarom hij niet lekker in zijn vel zat. Na het ongeval heeft de bewoner verteld dat hij boos was en dat hij niet anders kon dan iets kapot maken, tegelijkertijd had hij direct spijt. De analyse is gedaan middels een MIC formulier in het systeem ONS.

Er is in deze situatie goed gehandeld. De medewerker heeft doorgehad dat de bewoner niet lekker in zijn vel zat en heeft meerdere keren aan hem gevraagd wat er aan de hand was. Nadat de bewoner dit niet wilde zeggen en aangaf dat hij alleen wilde zijn, besloot de medewerker zijn wens te accepteren. Kort daarna kwam de bewoner beneden om te vertellen dat hij vanuit frustratie zijn bril kapot had gemaakt. De medewerker begint een gesprek met de bewoner en samen maken ze een briefje met wat er allemaal in het hoofd van de bewoner zit. Dit lucht de bewoner zichtbaar op. Daarna hebben ze samen ouders ingelicht.

*Leerpunt/verbeteringen:* Geen leerpunten of verbeteringen in deze situatie.

### **Ongeval -> slaan/schoppen/duwen**

Vanuit onbegrip, lichamelijke klachten en frustratie kan één van de bewoners fysiek naar de medewerker worden door te gaan slaan, schoppen en duwen. De bewoner is niet sprekend en kan daardoor niet vertellen waar hij last van heeft. Dit kan dus meerdere oorzaken hebben, zoals zich niet begrepen voelen of een lichamelijke klacht als obstipatie. In 2021 heeft de bewoner tot vier keer toe een medewerker geslagen, geschopt en/of geduwd. Op dat moment is de bewoner erg onrustig en gespannen en is het gissen voor de medewerker waar zijn gedrag vandaan komt, de oorzaak is niet altijd bekend. De analyses zijn uitgevoerd middels het MIC formulier in het systeem ONS.

In alle situaties is goed gehandeld door een andere medewerker erbij te roepen. Het helpt voor de bewoner soms om een ander gezicht te zien en gezien dat de bewoner erg sterk is, is het prettig om met z'n tweeën de situatie voor jezelf, voor de bewoner en de omgeving veilig te kunnen stellen. Qua nazorg wordt er gekeken wat de oorzaak had kunnen zijn van het gedrag, bijvoorbeeld door te monitoren of de bewoner last zou kunnen hebben van zijn obstipatie of dat hij teveel druk en prikkels om hem heen ervaarde, waardoor hij de situatie niet meer kon overzien. Samen met moeder wordt er besproken wat een mogelijke oorzaak had kunnen zijn.

*Leerpunt/verbetering:* i.s.m. orthopedagoog kijken hoe we beter kunnen rapporteren op de signalen van het gedrag en de lichamelijke ongemakken die de bewoner kan ervaren om dit zo goed mogelijk in beeld te krijgen en zo te voorkomen dat dit soort situaties ontstaan.

### **Ongeval -> Agressie**

In 2021 heeft één van de bewoners tot zeven keer toe een ontladingsfase gehad waarbij hij hard heeft geschreeuwd en pogingen heeft gedaan om de ander te bijten. In één situatie is het gelukt om een medewerker te bijten en in één situatie is het gelukt om de medewerker op de grond te trekken. In de overige vijf situaties heeft hij geprobeerd om de ander te bijten, maar dit is voorkomen kunnen worden door afstand te houden en de bewoner gerust te stellen en samen te onderzoeken waar de ontlading vandaan komt. In alle gevallen is er een uitgebreide analyse geweest door het MIC formulier in te vullen in het systeem ONS, door met ouders te sparren over de oorzaak en door teambreed te kijken naar de oorzaak.

In alle gevallen is er goed gehandeld, door op zoek te gaan naar de oorzaak van de ontlading en de bewoner gerust te stellen. In twee situaties heeft de bewoner noodmedicatie gekregen, omdat hij zo ontregeld was dat de medewerker hem niet meer rustig kon krijgen en dit gevolgen zou kunnen hebben voor de veiligheid van de bewoner, van de medewerker en de omgeving.

De oorzaken van de ontladingen waren verschillend:

1. Pijnprikkel die werd gestimuleerd.
2. Wekker van een horloge dat midden in de nacht af ging.
3. Een nieuwe afspraak rondom het eten, de bewoner krijgt minder dan voorheen.
4. Zorgen maken om een andere bewoner/andere bewoner missen.
5. De impact van de corona maatregelen.

In twee situaties werd er geen duidelijke oorzaak gevonden. In alle gevallen werd er direct een andere medewerker bij gehaald om zo de veiligheid te kunnen blijven waarborgen. Na de incidenten is er gevraagd aan de bewoner waarom hij boos was, hierdoor kon er een aantal keren een oorzaak worden gevonden. Na de incidenten zijn ouders ingelicht. Na het incident was de bewoner zelf vrijwel altijd weer rustig en kon hij zijn planning van die dag weer verder oppakken.

Qua nazorg voor medewerkers is het zo ingericht dat medewerkers na een incident, waarbij de bewoner de medewerker heeft kunnen bijten, naar huis toe kan gaan. Een andere medewerker maakt de dienst dan af. Dezelfde avond wordt de dienst uitgebreid ge-evalueerd met de betrokkenen en kunnen zij hun zorgen bespreken en uitgebreid bespreken over hoe de situatie is verlopen en wat een mogelijke oorzaak is geweest voor de ontlading.

*Leerpunt/verbeteringen:* In samenwerking met de orthopedagoog, AVG arts en ouders wordt er gekeken en besproken hoe we dit soort situaties kunnen voorkomen en hoe we het gevoel van veiligheid kunnen vergroten bij de medewerkers.

#### **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.

Van alle meldingen en incidenten van het afgelopen jaar kunnen we leren dat timing en signaleren van groot belang zijn. Door dit te doen, hebben we een aantal incidenten kunnen voorkomen door het op tijd signaleren van opbouwende spanning. Het aantal incidenten is echter niet verminderd ten opzicht van het jaar daarvoor, dit komt mede door opnieuw een corona jaar waarin veel onduidelijk was voor de bewoners en dit de nodige spanning met zich mee bracht.

Daarnaast is het enorm van belang dat de medewerkers zo specifiek mogelijk rapporteren, zodat de volgende dienst kan inschatten of een bepaalde activiteit op het moment haalbaar is of dat het beter is om de dag zo rustig mogelijk te laten verlopen.

Daarnaast laten de meldingen en incidenten ook een realistisch beeld zien, soms is een ontlading noodzakelijk om de dag verder aan te kunnen.

**Actiepunten:**

1. Teamleden meenemen in het rapporteren op het bestaande signaleringsplan van de bewoner/hulpboer om een zo'n duidelijk en specifiek mogelijke rapportage te krijgen, waardoor er vooraf ingeschat kan worden of een activiteit op dat moment haalbaar is en of de bewoner/hulpboer het aankan om zo een ontlading te voorkomen.
2. Persoonlijke RI&E van bewoners invullen om zo alle risico's in kaart te brengen.
3. Met de orthopedagoog (Advisium) nauw samenwerken om te werken aan opgestelde, persoonlijke doelen en kijken welke begeleiding iemand nodig heeft om een eventuele ontlading te voorkomen. Hiervoor worden beeldvormende besprekingen ingezet.

Opgenomen in actielijst.

Er is ten alle tijde een achterwacht die kan bijspringen in de situatie als de situatie daarom vraagt, om zo de veiligheid van de medewerker, de bewoner en de omgeving te kunnen waarborgen. Verder heeft een incident aandacht nodig. Per situatie wordt er uitgebreid stil gestaan op diezelfde avond en in het opvolgende teamoverleg. Er wordt met het team en de orthopedagoog gekeken naar wat er is gebeurd, waar er eventuele vergissingen zijn gemaakt en welke maatregelen nodig zijn om het incident in de toekomst te kunnen voorkomen.

**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.

#### **dagbestedingsplannen en evaluaties inplannen, ook al moet het online.**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2021  
**Actie afgerond op:** 01-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** In nov. alsnog alle gesprekken gevoerd.

#### **Personeelsbeleid delen met een personeelfunctionaris, met eindverantwoordelijkheid bij zorgboer.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Collega zorgadministratie heeft een deel van de taken op zich genomen.

#### **Jaarlijkse controle machines/apparaten + staat gehoorkappen + checken vrijloop kruiwagens en karren**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-12-2021  
**Actie afgerond op:** 30-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Dit blijft een jaarlijkse actie vanuit de RI&E, om zo de veiligheid te kunnen waarborgen voor medewerkers en deelnemers.

#### **SOS map up to date maken. Jaarlijks november.**

**Geplande uitvoerdatum:** 26-11-2021  
**Actie afgerond op:** 30-11-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Blijft een jaarlijkse actie, bij een eventuele aanpassing door het jaar heen wordt de SOS map direct ge-update.

#### **Nieuwe VOG's aanvragen voor eindverantwoordelijke zorgboer (18-2-2019). Medewerkers niet meer nodig, zie nieuwsbrief nr. 29**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-12-2021  
**Actie afgerond op:** 20-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Een nieuwe VOG is aangevraagd voor de eindverantwoordelijke zorgboer. In nieuwsbrief 29 staat vermeld dat dit niet meer langer nodig is voor medewerkers. De zorgboer moet om de drie jaar een nieuwe VOG aanvragen, blijft een actie om de drie jaar.

**Inplannen cursussen: de volgende opleidingen worden ingepland als actie voor 2020: Zaagcurcus -> optimaliseren van werkgebied Kruidenopleiding vervolgen -> optimaliseren van werkgebied, verdiepen en nieuwe mogelijkheden ontwikkelen. Teamdag 6 maart 2020 -> teambuilding, verdiepen van intuïtief leiding geven en begeleiden. Onder begeleiding van de nieuwe behandelaren van Advisium starten met intervisie en supervisie -> persoonlijke en teamontwikkeling Ophogen frequentie teambijeenkomsten Grote Huis -> meer teambuilding en soepelere werkprocessen. Opleiden van leerlingen zowel op Landbouw als Zorgvlak -> beide partijen kunnen zich ontwikkelen. Voortzetten van de Natuurinclusieve scholingsdagen -> Op de hoogte blijven van de nieuwe mogelijkheden en ontwikkelingen**

**Geplande uitvoerdatum:** 06-08-2021  
**Actie afgerond op:** 01-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** De actie is afgerond, heeft wat langer geduurd i.v.m. Covid19.

**Toekomstcommissie actief houden om continuïteit te borgen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 16-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-06-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgerond, belangrijk om de commissie actief te houden.

**Scholingsplan opstellen en inplannen**

**Geplande uitvoerdatum:** 16-04-2021  
**Actie afgerond op:** 01-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** I.v.m. Covid19 heeft er veel niet door kunnen gaan. Voor 2022 weer een nieuw plan opstellen.

**Cursussen / opleidingen inplannen voor 2021.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021  
**Actie afgerond op:** 01-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** I.v.m. Covid19 heeft er veel niet door kunnen gaan. Voor 2022 weer een nieuw plan opstellen.

**Vorm geven aan de inspraakmomenten, ook al moet het online.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021  
**Actie afgerond op:** 12-12-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** De inspraakmomenten hebben online plaatsgevonden i.v.m. Covid19. Ze waren gepland op: 2 maart (geannuleerd vanwege geen opkomst). 1 juni (online) 31 augustus (online) 7 december (geannuleerd vanwege geen opkomst). Conclusies: Opgelucht en dankbaar voor het afgelopen corona jaar. Vragen omtrent zomervakanties planning van medewerkers (dat leeft onder ouders/verwanten). Vragen over de toekomst, structuur en landbouw (dat leeft onder ouders/verwanten). Ondanks online toch een lage opkomst (5). Leer/verbeterpunten: Ouders/verwanten waren tevreden over het afgelopen jaar en hadden geen leer/verbeterpunten voor de Grote Wiede.

**Controle Zoonosenkeurmerk**

**Geplande uitvoerdatum:** 25-11-2021  
**Actie afgerond op:** 24-11-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Blijft een jaarlijkse actie.

**Functioneringsgesprekken (vindt het hele jaar door plaats)****Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2021**Actie afgerond op:** 30-12-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Blijft een jaarlijkse actie. Na het gesprek wordt er een verslag gemaakt, het verslag wordt via de mail verstuurd naar de medewerker die vervolgens hierop kan reageren. Het verslag inclusief de reactie van de medewerker wordt opgeslagen in het persoonlijk dossier.**BHV herhaling****Geplande uitvoerdatum:** 11-12-2021**Actie afgerond op:** 11-12-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Jaarlijkse actie om de kennis en expertise rondom de BHV bij iedere werknemer op peil te houden. Een jaarlijkse actie in december om een herhaal cursus in te plannen.**Ladders/trappen jaarlijks aantoonbaar controleren****Geplande uitvoerdatum:** 22-10-2021**Actie afgerond op:** 25-11-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Actie vanuit de RI&E. Dit om de veiligheid te kunnen waarborgen van de ladders/trappen.**Bespreken hoe tevredenheidsmeting in te zetten.****Geplande uitvoerdatum:** 05-11-2021**Actie afgerond op:** 25-11-2021 (Afgerond)**Toelichting:** N.a.v. de lage respons in voorgaande jaren is besloten om het formulier voor de deelnemerstevredenheid bij te voegen bij het dagbestedingsplan. Op deze wijze kunnen ouders en hulpboeren het formulier invullen. Na de dagbestedingsplannen krijgen zij hier vier weken de tijd voor. Mocht blijken dat we na vier weken weinig tot geen respons hebben gehad, pakken we het zelf op. Dan plannen we per koffiemoment een hulpboer met begeleider in die samen het formulier in kunnen vullen. De begeleider dient dan als vertaler van de vragen en heeft geen invloed op de antwoorden die gegeven worden. Op die manier krijgen we een beter beeld vanuit de hulpboer hoe hij/zij de dagbesteding ervaart.**Tevredenheidsonderzoek hulpboeren****Geplande uitvoerdatum:** 24-09-2021**Actie afgerond op:** 25-11-2021 (Afgerond)**Toelichting:** N.a.v. de lage respons in voorgaande jaren is besloten om het formulier voor de deelnemerstevredenheid bij te voegen bij het dagbestedingsplan. Op deze wijze kunnen ouders en hulpboeren het formulier invullen. Na de dagbestedingsplannen krijgen zij hier vier weken de tijd voor. Mocht blijken dat we na vier weken weinig tot geen respons hebben gehad, pakken we het zelf op. Dan plannen we per koffiemoment een hulpboer met begeleider in die samen het formulier in kunnen vullen. De begeleider dient dan als vertaler van de vragen en heeft geen invloed op de antwoorden die gegeven worden. Op die manier krijgen we een beter beeld vanuit de hulpboer hoe hij/zij de dagbesteding ervaart.

**Bespreken hoe tevredenheidsmeting in te zetten.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2021**Actie afgerond op:** 25-11-2021 (Afgerond)

**Toelichting:** N.a.v. de lage respons in voorgaande jaren is besloten om het formulier voor de deelnemerstevredenheid bij te voegen bij het dagbestedingsplan. Op deze wijze kunnen ouders en hulpboeren het formulier invullen. Na de dagbestedingsplannen krijgen zij hier vier weken de tijd voor. Mocht blijken dat we na vier weken weinig tot geen respons hebben gehad, pakken we het zelf op. Dan plannen we per koffiemoment een hulpboer met begeleider in die samen het formulier in kunnen vullen. De begeleider dient dan als vertaler van de vragen en heeft geen invloed op de antwoorden die gegeven worden. Op die manier krijgen we een beter beeld vanuit de hulpboer hoe hij/zij de dagbesteding ervaart.

**Nadenken over de invulling van de deelnemerstevredenheidsmeting, gezien de lage respons in 2019.****Geplande uitvoerdatum:** 19-03-2021**Actie afgerond op:** 25-11-2021 (Afgerond)

**Toelichting:** N.a.v. de lage respons in voorgaande jaren is besloten om het formulier voor de deelnemerstevredenheid bij te voegen bij het dagbestedingsplan. Op deze wijze kunnen ouders en hulpboeren het formulier invullen. Na de dagbestedingsplannen krijgen zij hier vier weken de tijd voor. Mocht blijken dat we na vier weken weinig tot geen respons hebben gehad, pakken we het zelf op. Dan plannen we per koffiemoment een hulpboer met begeleider in die samen het formulier in kunnen vullen. De begeleider dient dan als vertaler van de vragen en heeft geen invloed op de antwoorden die gegeven worden. Op die manier krijgen we een beter beeld vanuit de hulpboer hoe hij/zij de dagbesteding ervaart.

**Controle brandblussers****Geplande uitvoerdatum:** 12-11-2021**Actie afgerond op:** 28-05-2021 (Afgerond)

**Toelichting:** Blijft een jaarlijkse actie. Elk jaar komt er een bedrijf langs om alle brandblussers te controleren. Hier hebben wij geen planning voor. Het plannen gebeurt door het bedrijf en zij houden in de gaten wanneer de brandblussers weer gecontroleerd moeten worden. Dit gebeurt jaarlijks.

**Controle EHBO koffers****Geplande uitvoerdatum:** 11-06-2021**Actie afgerond op:** 14-10-2021 (Afgerond)

**Toelichting:** Jaarlijkse controle op de aanwezige EHBO koffers. Er zijn twee vaste collega's die hiervoor verantwoordelijk zijn, zowel 1 in het boerderij team als 1 in het woonteam. Zij krijgen een seintje wanneer het weer nodig is om de koffer te controleren. Dingen die over datum zijn worden weggegooid en de koffer wordt aangevuld waar nodig.

**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:** 11-10-2021 (Afgerond)

**Toelichting:** De meeste VOG's zijn binnen. Van nieuwe medewerkers/stagiairs/vrijwilligers worden ze direct aangevraagd wanneer er besloten is om een overeenkomst/contract aan te gaan met de Grote Wiede.

**Viering organiseren van 5 jarig bestaan woonzorg.****Geplande uitvoerdatum:** 05-06-2021**Actie afgerond op:** 06-03-2021 (Afgerond)**Toelichting:** i.v.m. covid 19 besloten om ouders online te doen aanhaken. Bewoners en een aantal begeleiders waren fysiek aanwezig. In besloten kring gevierd dat de bewoners inmiddels 5 jaar op de Grote Wiede wonen.**Paوزه momenten. Wel weer in een gezamenlijke ruimte na COVID uitbraak? Evaluatie.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2021**Actie afgerond op:** 30-09-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Besloten om pauze momenten weer in de gezamenlijke ruimte te houden, i.v.m. de vaste structuur van de hulpboeren. Afgelopen periode geen 'last' van Covid gehad. We volgen de landelijke maatregelen, bij verandering dient er opnieuw te worden gekeken naar de pauze momenten.**Ontruimingsoefening Wonen****Geplande uitvoerdatum:** 16-04-2021**Actie afgerond op:** 12-08-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Blijft een actie. 2x per jaar vindt er een ontruimingsoefening plaats.**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:** 17-05-2021**Actie afgerond op:** 17-05-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Inmiddels is het jaarverslag van 2020 goedgekeurd n.a.v. de aanpassingen die zijn doorgevoerd.**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)**Toelichting:** In gang gezet, ingeleverd, aangepast en behaald.**Incidentenformulier gebruiken in systeem ONS. Dit vergt uitleg aan medewerkers.****Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2021**Actie afgerond op:** 19-02-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Wanneer incident plaats heeft gevonden wordt er tijd gemaakt om samen een incidentenformulier in te vullen (MIC formulier). De medewerkers zijn op de hoogte waar het formulier te vinden en hoe in te vullen.



**Bij het maken van het jaarverslag, evalueren van de klachtenregeling**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-01-2021  
**Actie afgerond op:** 15-01-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** in gang gezet.

**Werk de inspraak voor alle aangeboden momenten uit met hoe/aan wie deze inspraak is aangeboden, welke onderwerpen door u of deelnemers zijn aangedragen en trek hier uw conclusies uit.**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020  
**Actie afgerond op:** 15-01-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** De inspraakmomenten hebben online plaatsgevonden i.v.m. Covid19. Ze waren gepland op: 2 maart (geannuleerd vanwege geen opkomst). 1 juni (online) 31 augustus (online) 7 december (geannuleerd vanwege geen opkomst). Conclusies: Opgelucht en dankbaar voor het afgelopen corona jaar. Vragen omtrent zomervakanties planning van medewerkers (dat leeft onder ouders/verwanten). Vragen over de toekomst, structuur en landbouw (dat leeft onder ouders/verwanten). Ondanks online toch een lage opkomst (5). Leer/verbeterpunten: Ouders/verwanten waren tevreden over het afgelopen jaar en hadden geen leer/verbeterpunten voor de Grote Wiede.

**Fysieke zorgdossiers doornemen en controleren of het volgens de richtlijnen is ingericht.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2020  
**Actie afgerond op:** 15-01-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Bij eventuele aanpassingen worden de fysieke zorgdossiers direct aangepast waar nodig. Blijft een actiepunt door het jaar heen om de dossiers zo volledig mogelijk te laten zijn. Eventuele zorgplannen, belangrijke brieven van externe partijen en onderzoeken worden direct in-gescand en opgeslagen in de mappen van de betreffende persoon. Daarna worden de papieren direct in de fysieke zorgdossiers toegevoegd.

**verder ontwikkelen voorkomen en afhandelen van incidenten olv Advisium**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2020  
**Actie afgerond op:** 15-01-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** In 2021 intensief samengewerkt met het Advisium. Dit jaar richten we ons op beeldvormende besprekingen om zo een totaal beeld te krijgen van een bewoner, waarbij we ook alle risico's in kaart brengen en kijken welke incidenten er voor kunnen komen. Daarna gaan we teambreed en met de orthopedagoog kijken hoe we eventuele incidenten kunnen voorkomen.

**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:** 15-01-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Wijzigingen zoals beschreven in Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27 doorgevoerd en aangepast.

**Neem in JV2020 de vragen/punten van de beoordelaar mee (zie beoordelingsemail JV2019).**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2020  
**Actie afgerond op:** 15-01-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Vragen/punten verwerkt.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2020  
**Actie afgerond op:** 08-01-2021 (Afgerond)  
**Toelichting:** Afgeronde actie.

#### 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.

**Legionella analyse laten uitvoeren (actie vanuit RI&E)**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-01-2022  
**Toelichting:** Afstemming wordt gezocht met de uitvoerende partij. Offerte al ontvangen. Afwegingen moeten nog worden gemaakt, blijft voor alsnog een actiepunt.

**Bij het maken van het jaarverslag, evalueren van de klachtenregeling**

**Geplande uitvoerdatum:** 23-03-2022

**5.2.12 formulier/protocol maken voor bij de intake en naar alle huidige hulpboeren sturen over de uitleg WZD en CVP.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2022

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

**Geplande uitvoerdatum:** 16-04-2022  
**Toelichting:** nvt

**Plannen ouderavond Grote Huis met diner**

**Geplande uitvoerdatum:** 29-04-2022  
**Toelichting:** Wordt uitgesteld. I.v.m. Covid19 heeft dit nog niet plaats kunnen vinden. We hopen dat dit in 2022 weer mogelijk is.

**Functioneringsgesprekken (vindt het hele jaar door plaats)**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2022

**Bij Intake, planbespreking en evaluatie als standaard besprekpunt in de formulieren opnemen.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022

**Clëntenraad opstellen.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**Ontwikkelen werkgebied Kwekerij****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**Coach Niels komt een aantal dagen op locatie, iedereen een persoonlijk reflectie gesprek inplannen.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**4. Werkgebied Kwekerij ontwikkelen Actie: Actief werkveld-onderzoek doen. Ism met partner zorgboerin en adviseur werken aan bedrijfsplan.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**3. Medewerkerstevredenheid onderzoek uitvoeren. Actie: Zelf iets opzetten? Via HR van de accountant een te grote investering.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**2.5.2 Instructie maken voor medewerkers / oproepers voor omgang met de dieren.****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2022**deelname lokale markten ->vergroten PR lokale media****Geplande uitvoerdatum:** 15-07-2022**Toelichting:** We hopen dat dit wellicht in 2021 weer opgezet en opgepakt kan worden. Blijft een actie.**Ontruimingsoefening Wonen****Geplande uitvoerdatum:** 19-08-2022**Inrichten Clientenraad****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2022**2. Opzoek naar vaste ZZP'ers die in kunnen springen in tijden van krapte in het team i.v.m. ziekte of uitval. Actie: actief oren en ogen open houden. op Hulp.gids.nl een advertentie plaatsen. Contact leggen met omgeving-zorgverleners. Is er een flexpool mogelijk?****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2022

**1. Gevoel van veiligheid bij de medewerkers vergroten door teambreed i.s.m. orthopedagoog te kijken wat hiervoor nodig is en dit implementeren. Actie: Teamoverleg inplannen olv orthopedagoog en daaruit volgende acties in zetten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2022

**Controle EHBO koffers**

**Geplande uitvoerdatum:** 14-10-2022

**Controle brandblussers**

**Geplande uitvoerdatum:** 21-10-2022

**Tevredenheidsonderzoek hulpboeren**

**Geplande uitvoerdatum:** 18-11-2022

**BHV herhaling**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-11-2022

**Ladders/trappen jaarlijks aantoonbaar controleren**

**Geplande uitvoerdatum:** 25-11-2022

**Controle Zoonosenkeurmerk**

**Geplande uitvoerdatum:** 25-11-2022

**SOS map up to date maken. Jaarlijks november.**

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

**Fysieke zorgdossiers doornemen en controleren of het volgens de richtlijnen is ingericht.**

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

**WZD agenderen: aanstellen functionarissen, evaluaties en RIE voor bewoners opstellen. CVP: j.dijkstra@hetlsr.nl T 088-2015900| M 06 – 15 56 95 37**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022

**5. WZD en WTZA Actie: 6 wekelijks op agenda bestuur geagendeerd. 4 wekelijks op agenda met orthopedagoog teamoverleg.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2022

**Jaarlijkse controle machines/apparaten + staat gehoorkappen + checken vrijloop kruiwagens en karren**

**Geplande uitvoerdatum:** 30-12-2022

**Toevoegen deelnemerstevredenheid aan dagbestedingsplan en onder de aandacht brengen van ouders/verwanten en hulpboeren bij de bespreking (vindt het hele jaar plaats).**

**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2022

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

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

**Nieuwe VOG's aanvragen voor eindverantwoordelijke zorgboer (18-2-2019). Medewerkers niet meer nodig, zie nieuwsbrief nr. 29**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-12-2025

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

**Geplande uitvoerdatum:** 16-02-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Toelichting:** Werkbeschrijving wordt bijgehouden.

**Werk de inspraak voor alle aangeboden momenten uit met hoe/aan wie deze inspraak is aangeboden, welke onderwerpen door u of deelnemers zijn aangedragen en trek hier uw conclusies uit.**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-12-2021

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Fysieke zorgdossiers doornemen en controleren of het volgens de richtlijnen is ingericht.**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-11-2021

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Als het gaat om de signalering van incidenten geeft u aan: U geeft aan: 'Wat we hiervan leren is dat timing en signaleren van groot belang zijn, daarbij komt dat het duidelijk moet zijn wat de begeleider kan inzetten om de 'fase 5' uit het signaleringsplan nog te voorkomen'. Het verzoek om in jaarverslag 2021 te beschrijven hoe het u is vergaan: heeft u een dreigend incident tijdig kunnen signaleren en vervolgens kunnen voorkomen? Is het aantal incidenten verminderd?**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Toelichting:** Vermeld in het jaarverslag van 2021 hoe en of we incidenten konden voorkomen en of het aantal incidenten verminderd is ten opzicht van het jaar daarvoor. Dit is terug te lezen in de conclusies uit meldingen en incidenten.

**Beschrijf in JV 2021 op welke wijze u te werk bent gegaan om een hogere respons te ontvangen als het gaat om de tevredenheidsmeting. Beschrijf u in JV 2021 hoe het u is vergaan?**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

#### **Ontruimingsoefening Wonen**

**Geplande uitvoerdatum:** 17-02-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Vastleggen schema teamoverleggen en besprekingen hulpboeren in een jaarplanning.**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-02-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**inzetten ondersteuning bij de teamoverleggen tbv ontwikkelingen teamleden, maar ook ontwikkelingen hulpboeren te blijven monitoren op een cyclische wijze.**

**Geplande uitvoerdatum:** 19-02-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2022 (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 23-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Aparte, afgesloten kast met ventilatieopeningen in de deur en zijkanten inrichten (actie vanuit RI&E) + actuele veiligheidsbladen ophangen binnenkant kastdeur**

**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Toelichting:** RI&E controle heeft akkoord gegeven voor de huidige opslag. Afgerond.

**Teamoverleggen laten steunen door externe deskundige ter bevordering ontwikkeling team en methodische, doelgericht werken en rapporteren op de doelen en het tijdig signaleren van spanning.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Toelichting:** Ingepland als teamondersteuning / scholing met Peet Lakerveld.

**Functionarissen inrichten bij WZD. CVP regelen via LSR.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Toelichting:** j.dijkstra@hetlsr.nl T 088-2015900| M 06 – 15 56 95 37 Moet nog ingezet worden bij de volgende stappen in het WZD proces dat het gecommuniceerd wordt, intern en extern.

**3. Medewerkerstevredenheid onderzoek uitvoeren. Actie: Ism Accountant HR afdeling inzetten.**

**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**Toelichting:** Offerte en informatie ontvangen. Toch een te grote investering voor dit moment. Wellicht op een later moment of een andere manier nog eens terug laten komen.

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

**Geplande uitvoerdatum:** 14-03-2022

**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 10-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 17-03-2022, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.**

[Praktijktoets](#)

**Geplande uitvoerdatum:** 17-03-2022

**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 3 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.

Door het afgelopen jaar waarin veel is gebeurd, was er niet altijd de mogelijkheid om te werken in het kwaliteitssysteem. Hierdoor werden een aantal acties later uitgevoerd of vooruit geschoven. Voor 2022 is het doel om de actielijst en de werkbeschrijving direct aan te passen bij eventuele veranderingen. Op die manier kunnen we efficiënter werken met het kwaliteitssysteem en hoeft niet alles op het laatste moment bij gewerkt te worden.

## Acties

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

## 9 Doelstellingen

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

### 9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen voor de komende vijf jaar:

1. Realiseren stabiliteit en persoonlijke ontwikkeltrajecten binnen het team. Volgens de uitgangspunten werken van modern werkgeverschap.
2. Realiseren van een strategisch HR plan. Hoe realiseren we in de krappe arbeidsmarkt een gedegen aanwas van medewerkers en zorgen we dat specifieke taken en verantwoordelijkheden worden geborgd?
3. Realiseren van persoonlijk ontwikkeltrajecten voor de bewoners en de hulpboeren. Ontwikkeldericht aanbod.
4. Realiseren van het nieuwbouwproject op het Landgoed.
5. Ontwikkelen en realiseren van de werkgebieden Kwekerij, Groenten/kruiden, Landgoed
6. Samenwerkingsverbanden aangaan ivm het veranderen van het zorglandschap en de arbeidsmarkt.
7. Implementeren van de WTZA en WBTR

#### Acties

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

### 9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Gevoel van veiligheid bij de medewerkers vergroten door teambreed i.s.m. orthopedagoog te kijken wat hiervoor nodig is en dit implementeren.
2. Opzoek naar vaste ZZP'ers die in kunnen springen in tijden van krapte in het team i.v.m. ziekte of uitval.
3. Medewerkerstevredenheid onderzoek uitvoeren.
4. Werkgebied Kwekerij ontwikkelen
5. WZD en WTZA

#### 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.

1. Gevoel van veiligheid bij de medewerkers vergroten door teambreed i.s.m. orthopedagoog te kijken wat hiervoor nodig is en dit implementeren.

Actie: Teamoverleg inplannen olv orthopedagoog en daaruit volgende acties in zetten.

2. Opzoek naar vaste ZZP'ers die in kunnen springen in tijden van krapte in het team i.v.m. ziekte of uitval.



Actie: actief oren en ogen open houden. op Hulpguids.nl een advertentie plaatsen. Contact leggen met omgeving-zorgverleners. Is er een flexpool mogelijk?

3. Medewerkerstevredenheid onderzoek uitvoeren.

Actie: Ism Accountant HR afdeling inzetten.

4. Werkgebied Kwekerij ontwikkelen

Actie: Actief werkveld-onderzoek doen. Ism met partner zorgboerin en adviseur werken aan bedrijfsplan.

5. WZD en WTZA

Actie: 6 wekelijks op agenda bestuur geagendeerd. 4 wekelijks op agenda met orthopedagoog teamoverleg.

### **Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 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.

- |            |   |
|------------|---|
| <b>7.1</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Onderzoeksbrief aan Inspectie</li><li>• Reactie van Inspectie</li></ul> |
|------------|---|