

Jaarverslag

januari 2022 - december 2022

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 2022?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
6 Terugkoppeling van deelnemers	19
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
6.3 Inspraakmomenten	20
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22
7 Meldingen en incidenten	23
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
7.2 Medicatie	25
7.3 Agressie	26
7.4 Ongewenste intimiteiten	27
7.5 Strafbare handelingen	27
7.6 Klachten	27
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	27
8 Acties	29
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	29
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	35
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	42
9 Doelstellingen	43
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	43
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	43
9.3 Plan van aanpak	43
Overzicht van bijlagen	45

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 ingehuurde 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 medicatie
- Ja, van agressie

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2022?

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 algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Zorgboerderij de Grote Wiede kijkt terug op een waardevol jaar, 2022.

We hebben veel om op terug te kijken, veel dingen waar we trots op kunnen zijn en ook weer van situaties hebben mogen leren.

Zo hebben we elke dag van elkaar mogen leren en konden we als gemeenschap samen groeien. Als hoogtepunt konden we het afgelopen jaar weer een Open Dag organiseren waarbij de hulpboeren en medewerkers hun werkplek konden laten zien aan vrienden, familie en kennissen.

Op de Boerderij is veel werk verzet, zo zijn de voormalige, inmiddels kapot gewaaide pottenvelden weggehaald en is de vrijgekomen volle grond helemaal met de hand bewerkt en vervolgens ingezaaid met groenbemesters. Doel is dat we daar ons werkveld van de kwekerij en groente-akker kunnen uitbreiden.

De manege waar de bewoners van het Grote Huis wekelijks voor hun paardrij lessen naar toe gaan, heeft de samenwerking opgezocht om voor een tweetal Fjorden, moeder en dochter, een nieuw huisje te vinden. Zij wonen inmiddels bijna een jaar op de Grote Wiede en hebben daar een prachtig leven. Ze worden zorgvuldig verzorgd en meerdere keren per week samen met de hulpboeren in beweging gebracht.

Het koppel leghennen ging naar de slacht en nu hebben we heerlijke soepkippen te koop. Daarna was er ook de gelegenheid om de kippenverblijven af te breken en opnieuw op te bouwen. Op die manier is alles toekomstbestendig ingericht en kunnen we in 2023 een nieuwe koppel kippen verwelkomen.

De bewoners konden samen met begeleiders weer genieten van een zomervakantie.

Tradities zijn weer opgepakt, zo konden we de Sint en Pieten weer als vanouds uitzwaaien op 6/12 door het uitpakken van cadeau's een prachtige wandeling met de gehele groep en een gedicht van de échte Sint terwijl we op onze pannenkoeken wachtten in een pannenkoekenhuis in Vierhouten.

Toen we terug kwamen op de Boerderij waren er zelfs nog meer kado's achtergelaten, het is nog elke dag genieten van de skelters en bijbehorende karretjes!

Het bestuur heeft opnieuw beleid bepaald na de overname en het uittreden van de oprichters/tevens bestuursleden.

Dit hield met name in dat we moesten voor-sorteren op de invoering van de nieuwe wetgeving WBTR en WTZA.

Daarbij is tevens de beslissing genomen om de Stichting per 1/1/23 tot een volwaardige zorgstichting te laten ontwikkelen door alle medewerkers in dienst te laten gaan van de Stichting. Op die manier is er een basis om een goede Governance in te richten en een basis structuur om verder uit te bouwen in de toekomst.

De voormalige ondernemster/ zorgboerin is directeur/bestuurder geworden per 1/1/23. Eind 2022 hebben de bestuursleden hun taak neergelegd, we hebben afscheid genomen en spreken ook hier de dank en respect uit voor het uitvoeren van de onbezoldigde taken en het bereiken van een aantal grote mijlpalen de afgelopen jaren. Zoals onder andere het toekomstbestendig maken van de woonzorg, het

onherroepelijk vaststellen van het bestemmingsplan als Landgoed, de corona-crisis en de overname procedure begeleiden.

Begin 2023 is er een wijziging van de statuten alsmede de inrichting van een Raad van Toezicht en cliëntenraad opgestart.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Het samenwerken met het Adviesium heeft verder en verder vorm gekregen. De orthopedagoog in haar centrale rol en haar leiding gevende evalueren minimaal 2 x per jaar met de zorgboerin.

Een van de leerpunten daaruit is een erg waardevolle, namelijk dat de orthopedagoog elke maandagochtend op een vast moment een uur de tijd inplant voor de Grote Wiede. Op die manier kan er heel planmatig en zorgvuldig samengewerkt worden. Het overleg vindt meestal online plaats, met als doel om 1 x per maand live op locatie te zijn.

De vijfde bewoner van het Grote Huis en een thuiswonende hulpboer zijn tijdens 2022 aangemeld bij de orthopedagoog voor een poliklinisch traject.

Het doel is om in kaart te brengen of het dossier nog op orde is, de onderzoeken nog recent genoeg zijn en anders bij te werken, Multidisciplinair te observeren en daaruitvolgend met een begeleidingsadvies te kunnen komen.

De jaarlijkse twee teamdagen stonden in het teken van de Methodiek Volgen van Golven.

Beide trainers zijn inmiddels bekende gezichten en hebben inhoudelijk veel ervaring met teamontwikkeling in de zorg. Ook kennen zij de teamleden van de Grote Wiede inmiddels goed en deze relatie maakt dat er succesvolle ontwikkelingen plaats vinden, waarbij de hulpboeren en de bewoners uiteindelijk centraal staan.

Tijdens het laatste kwartaal zijn er visie avonden georganiseerd.

Iedereen vanuit de medewerkers en het bestuur, wie wilde, was uitgenodigd. Onder het genot van een heerlijke maaltijd met seizoensgebonden producten, zijn er twee avonden samenkomsten geweest om door te praten over de huidige Zorgvisie en hoe we dat mee te toekomst in willen nemen.

Er is een aparte avond georganiseerd om de Landbouw visie uit te denken. Beide takken hebben bestaansrecht en zorgen dagelijks in het werk voor dilemma's en afwegingen. Door ze uit elkaar te trekken en apart er op in te zoomen, hopen we te bereiken dat er minder vervlechting is, een meer autonome relatie tussen beide onderdelen en dat het voor medewerkers daardoor makkelijker is om hun keuzes in het werk te maken en te onderbouwen.

Er wordt vervolg aan gegeven door deze avonden weer uit te werken in een herzien visie document. Vervolgens zijn er gesprekken met een bedrijf die helpt om dit verder te ontwikkelen en zo te zorgen dat er een aanpassing kan komen in de PR die recht doet aan het verleden van de zorgboerderij, maar een toekomstbestendige manier van communicatie meegeeft.

Een van de bewoners beleefde een periode van persoonlijke crisis, zie paragraaf meldingen en incidenten. Dit resulteerde in veel onrust en gevoel van onveiligheid bij de betrokken medewerkers en zijn huisgenoten. De orthopedagoog, AVG arts, ouders, zorgboerin hebben daarop allerlei passende acties uitgevoerd.

Zo is er voor de medewerkers een training fysieke weerbaarheid geweest en wordt deze binnenkort herhaald. De ouders zijn betrokken bij vraagstukken over begeleiding. Ouders hebben een gesprek gevoerd met de zorgboerin. Daarin zijn duidelijk de grenzen van de zorgvraag verkend, in hoeverre kan er nog gesproken worden van een passende plek wanneer er medewerkers zijn die (langdurig) ziek moeten melden en mede bewoners die zich onveilig voelen?

Met elkaar hebben we naar oplossingen en antwoorden gezocht en zijn er een heel aantal acties uitgevoerd, zoals het aanpassen van de medicatie, het updaten van het signaleringsplan, het vaker inzetten van mantelzorg door ouders (een extra vakantie door hen gepland om de bewoner mee te kunnen nemen, extra weekenden naar het ouderlijk huis gegaan etc.)

Verder is er ingezet op een heroverweging van zijn complete medicatie, dat is in een MDO gebeurd, waarbij de AVG een psychiater heeft betrokken. De conclusie van dat gesprek was dat er vanwege zijn leeftijd en toegenomen lichamelijke ontwikkeling wat medicatie verhoogd kan worden, maar dat er verder geen grote veranderingen ingezet worden. De psychiater beaamde dat leefstijl, maatwerk, daginvulling met veel beweging waar hij zelf het nut van inziet en het buiten zijn cruciaal zijn!

Op de boerderij is gebleken dat er een toenemende vraag lijkt te zijn, van een toenemend aantal doelgroepen voor het echte boerderijwerk onder nabije begeleiding met veel structuur.

De glazen kas, foliekas en de folietunnels waren net zoals de pottenvelden erg beschadigd na de januari stormen van 2022. De reparaties waren moeilijk te realiseren, alle bewaarde bedrijven waren nauwelijks te bereiken en zeker niet in te plannen. Na lang volhouden is in het laatste kwartaal van 2022 het kapotte glas vervangen op de glazen kas en het eerste kwartaal van 2023 de folie.

Het voormalige kippenhok is afgebroken en beide tunnels zijn nu voor zien van nieuw, melkwit folie, wat zonwerend is. De onderste laag van ongeveer 1,5 meter is kippengaas bevestigd. In beide tunnels worden nieuwe nachthokken gebouwd. Op deze manier kunnen de kippen veelal overdekt uitlopen, dit is in verband met de toenemende mate van vogelgriep een belangrijke ontwikkeling/verbetering.

De hoge energieprijzen hebben er toe geleid dat de verwarming in de foliekas is uitgeschakeld en dat er tijdens koude nachten met winterdoeken is gewerkt. In de glazen kas is de voormalige ketel vervangen door een hoog rendements ketel, deze is ook zeer zuinig ingezet. Verder is er geïnvesteerd in een slimme thermometer in het Grote Huis en zijn er waterbesparende kranenkoppen geïnstalleerd.

In het Grote Huis is de woonkamer voorzien van nieuwe verf, nieuwe meubels en een nieuwe vloer. Ook is er een herbeoordeling van de brandveiligheid aangevraagd bij de Veiligheidsdienst. Deze heeft naar aanleiding van de laatste ontwikkelingen geadviseerd om een brandveiligheids installatie aan te brengen, naast extra rookmelders en een kool monoxide melder. De planning voor het installeren ligt in het eerste kwartaal 2023.

Verder heeft er in 2022 een audit van het kwaliteitssysteem plaats gevonden. Deze is goed afgerond en het keurmerk is weer verlengd. Naar aanleiding van de audit zijn we gaan werken aan de volgende actiepunten:

1) Laat een aantal begeleiders de opleiding tot medicatieverstrekking volgen

We hebben alle begeleiders gevraagd om een cursus medicatieverstrekking te volgen. Vooraf is onderzoek gedaan welke cursus het beste aan zou sluiten bij de zorg die wij leveren rondom medicatieverstrekking. Alle begeleiders hebben dit gevolgd, hun certificaat hebben we opgeslagen in het persoonlijke dossier.

2) Zoek naar een passende vorm voor inspraak voor de deelnemers aan de dagbesteding, bewoners en ouders

Het organiseren van een inspraakmoment voor deelnemers, bewoners en ouders is geen punt. In de praktijk bleek helaas te vaak dat we te maken hadden met een lage opkomst. Doordat de kwaliteitssysteem medewerker met zwangerschapsverlof ging en het in de praktijk is gebleken dat het moeilijk is om het systeem volledig over te dragen is het er in 2022 niet van gekomen om dit goed te organiseren. Voor het jaar 2022 hadden we hier dus nog geen goede, passende vorm voor. Voor 2023 is dit wel de bedoeling. Zo wordt er op toegezien dat de deelnemers van de dagbesteding minimaal 2x per jaar een inspraakmiddag hebben, zodat zij kunnen melden/vertellen wat voor hun belangrijk is. Voor bewoners wordt dit minimaal 2x per jaar georganiseerd op een avond. Het blijft wel maatwerk, het inplannen is hiervoor geen probleem, maar het is afhankelijk van de gemoedstoestand van de bewoners of het daadwerkelijk door kan gaan. Hierdoor is het mogelijk dat de geplande avond uitgesteld moet worden. Voor ouders en verwanten wordt er 1x per jaar een inspraakavond georganiseerd, op die manier hopen we op een grotere opkomst. De geplande datum wordt aan het begin van het jaar gemeld door de nieuwsbrief met ouders/verwanten te delen, zodat zij hier rekening mee kunnen houden.

3) Laat een stagiair het invullen van het tevredenheidsonderzoek begeleiden

In 2022 is dit niet gelukt, i.v.m. dat we stagiairs hebben gehad voor kortere periodes. Dit zou mogelijk een actiepunt kunnen blijven voor 2023. Het blijft een aandachtspunt.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

Afgelopen jaar is er veel geleerd van het intensieve samenwerken met elkaar in het Grote Huis en op de Boerderij. Er ontstond een nieuwe situatie nadat de overname half 2021 was geëffectueerd, de corona crisis langzaam achter ons bleef.

Dat zijn twee gebeurtenissen uit het recente verleden met een grote impact. Het vieren van de goede dingen en de samenkomsten vergden een herziene blik. Er zijn veel persoonlijke gesprekken gevoerd met medewerkers en er is ingezet op een positieve vernadering en herziening van taken en verantwoordelijkheden. Het Grote Huis heeft inmiddels twee woonzorg-coördinatoren.

Zij werken mee in de diensten, maar zijn ook wekelijks bij de overleggen met de orthopedagoog, onderhouden het contact met de netwerken van de bewoners en zetten acties uit en borgen deze rondom de zorg en het faciliteren daarvan. Dit is een grote stap geweest in de ontwikkeling van mensen en de zorg. Op de boerderij waren er ook aanpassingen; zo is er een taakverdeling ingezet die er voor zorgt dat vaste medewerkers een vast taak/werkgebied beheren. Dat geeft voor iedereen een rust en duidelijkheid. Een vaste medewerkster heeft een coördinerende rol gekregen, zo voorziet zij in duidelijkheid en continuïteit in de planning en het uitvoeren van de boerderij-werkzaamheden.

Het doorvoeren van de wijzigingen van het Bestuur en het voorbereiden op de inrichting van een Raad van Toezicht hebben op de achtergrond veel invloed gehad.

Samen met de visie gesprekken is er uiteindelijk gestreeft naar de kernwoorden: eenvoud en duidelijkheid. Eenvoudig zal het niet snel worden, maar er zijn wel belangrijke stappen gezet daarin. Wat we daarvan hebben geleerd is dat het heel makkelijk is om te 'verzanden' in zo doen we het altijd. Het vergt veel kracht en moed om regelmatig in de helicopterview te stappen en te durven omdenken of nieuwe impulsen vorm te geven.

De kwaliteitscyclus zorgt voor regelmaat en aandacht voorbij de waan van de dag. Door deze als leidraad door het jaar heen te hebben, zijn we tevreden over de kwaliteit en de manier waarop we deze tot uiting kunnen brengen.

Om het nog effectiever te maken, is er nog extra aandacht nodig voor de cyclus rondom het plannen en uitvoeren van de planbesprekingen met ouders/verwanten. Wie is er bij, hoe koppelen we de gesprekken terug aan de rest van het team, hoe borgen we vervolgens de acties en de doelen die er zijn afgesproken?

De Grote Wiede wordt ontzettend gesteund, door de vaste adviseurs, door de ouders/verwanten, door een groep vaste vrijwilligers, maar ook door de vasthoudende, betrouwbare expertise van het Advisium.

De doelen uit het vorige jaarverslag waren als volgt:

1. Gevoel van veiligheid bij de medewerkers vergroten door teambreed i.s.m. orthopedagoog te kijken wat hiervoor nodig is en dit implementeren. *deze is behaald. Door het uitvoeren van een fysieke weerbaarheid training, door de trainingen Volgen van Golven, door het aanpassen van medicatie van een bewoner, door het aanpassen samen met netwerk en orthopedagoog van het singaleringsplan.*
2. Opzoek naar vaste ZZP'ers die in kunnen springen in tijden van krapte in het team i.v.m. ziekte of uitval. *Deze is behaald. Er zijn inmiddels 4 vaste ZZP'ers die op de meest voorkomende diensten kunnen ingezet worden.*
3. Medewerkerstevredenheid onderzoek uitvoeren. *Niet gerealiseerd, na het uitgebreide vooroverleg met de aanbieder (accountant) bleek het een dure aangelegenheid te zijn en hebben we deze uitgesteld.*
4. Werkgebied Kwekerij ontwikkelen *Deze is behaald; er is een samenwerking gestart met een samenwerking met Staatsbosbeheer. Op deze manier is de Grote Wiede een opweker voor hun autochtone, inheemse zaad en bosplantsoen.*

5. WZD en WTZA *beiden behaald. WZD komt aan de orde met de orthopedagoog en WTZA is uitgebreid aan de orde gekomen in oa. het bestuur.*

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Doelgroep - begin - instroom - uitstroom - eind

(L)VG 20-0-0-20

PS 0-0-0-0

Autistisch 2-0-0-2

Stagiair 0-1-0-1

Geriatric 1-0-0-1

Totaal aantal: 24

Het afgelopen jaar is gebleken dat we een stabiele groep met hulpboeren begeleiden op de Zorgboerderij. Er zijn geen redenen voor uitstroom geweest.

De Grote Wiede hanteert geen wachtlijst, maar kijkt of de zorgaanvraag past bij de groep hulpboeren en of de juiste begeleiding geboden kan worden. Momenteel is de boerderij goed bezet en is er weinig ruimte voor nog meer deelnemers en daarom wordt er ook niet actief gezocht naar hulpboeren.

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

Qua zorg wordt het volgende geboden:

- WLZ, intensieve 24 uren zorg. Dit is voor 5 personen die wonen en werken op de Zorgboerderij. Zij hebben we ZZP VG 5,6,7,7 en 7, waarvan twee personen met Meezorg.
- 24 hulpboeren, met name vanuit de WLZ. Zij hebben een ZZP VG 3,4,5,6 en 7 (met Meezorg).
- 1 persoon via de WMO (maatwerkcontract)
- Een aantal onderaannemersschappen met EBC Profila zorg en Careander.

In alle gevallen gaat het om groepsbegeleiding, individuele begeleiding, persoonlijke verzorging 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.

Over het algemeen concluderen we dat er een vaste groep is waarmee we verder bouwen aan continuïteit.

De kern van de hulpboeren zijn inmiddels langer dan 10 jaar hulpboer en hebben daarvoor een Grote Wiede speld ontvangen.

Er blijft veel vraag, de afweging is elke keer zorgvuldig en de enkele keer dat er een nieuwe hulpboer wordt aangenomen, is dat omdat we erin geloven dat het een toevoeging is die de vaste groep niet teveel uit hun balans zal halen.

Het zorgaanbod is vrij uniek; we bieden maatwerk en door de veelheid aan werkgebieden ook ontwikkelgericht werk. Dat kan alleen omdat we de Landbouw tak belangrijk blijven maken. De zinvolle werkzaamheden zijn erg gewild. Verder streven we naar gelijkwaardigheid en samen groeien.

Degene die eventueel nieuw aanhaakt moet daarop mee willen en kunnen gaan.

We zijn erg tevreden als we niet teveel veranderingen hoeven door te voeren, maar juist stabiel zijn in wat we doen en daarin flexibel blijven maar wel borgen dat de kwaliteit van het werk en de begeleiding op orde blijven.

Op die manier kan je met elkaar mee ontwikkelen en soms ook kiezen voor een pas op de plaats of een stap terug, omdat dat voor het geheel of voor de individu beter is.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Het afgelopen jaar hebben we afscheid genomen van een aantal medewerkers, zowel in het team boerderij en team wonen. Beide teams hebben ook nieuwe gezichten mogen verwelkomen.

Op het moment zijn beide teams stabiel en volop in ontwikkeling.

Door het jaar heen hebben er verschillende voortgangsgesprekken plaats gevonden, ook hebben medewerkers een persoonlijk gesprek kunnen voeren met een betrokken coach/trainer voor een persoonlijke reflectie.

Tijdens de voortgangsgesprekken wordt er met de medewerker besproken wat er goed gaat, wat er beter kan en aan welke doelen de medewerker de komende tijd gaat werken. Er is in elk gesprek ruimte voor de medewerker om feedback/feed forward te geven aan de leidinggevende, zodat de leidinggevende zich ook weer verder kan ontwikkelen.

De medewerkers van de Boerderij werken volgens een vast rooster en zien elkaar op gezamenlijke momenten op de dag, de medewerkers van het Grote Huis werken volgens een wisselend rooster.

Het afgelopen jaar waren er twee ontwikkelpunten:

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.

Op een enkele keer na is er voor een teamvergadering een gezamenlijke lunch georganiseerd, zodat de medewerkers de tijd kregen om elkaar te kunnen ontmoeten en spreken over het dagelijks leven.

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.

Het afgelopen jaar heeft de leidinggevende zo vaak als mogelijk de dag met het boerderij team opgestart. Op die manier kon de dag

worden besproken met bijzonder heden en kon zij ook melden wanneer zij niet beschikbaar zou zijn i.v.m. afspraken. Bij ziekte of andere omstandigheden heeft de leidinggevende ook diensten gedraaid in de woning. Op die manier was zij op een andere manier verbonden met de werknemers wat goed is bevallen van beide kanten.

ZZP'ers

In 2022 hebben we gewerkt met een aantal ZZP'ers. Het team van ZZP'ers is door het jaar heen stabiel geworden, zo hebben we een aantal nieuwe ZZP'ers mogen verwelkomen, zodat we kunnen werken met een flexibele schil als het gaat om diensten in vullen bij afwezigheid van vast personeel.

Met de ZZP'ers worden er tussen de diensten door voortgangsgesprekken gevoerd wanneer nodig. Zo kan er worden afgestemd hoe het gaat, hoe de zaken verlopen en of er vanaf beide kanten nog ontwikkelpunten zijn. Deze gesprekken staan niet heel vast gepland, omdat het soms ook voor kan komen dat een ZZP'er er langdurig niet is.

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 2022 hebben we acht stagiairs begeleid.

Het betreft de volgende opleidingen:

- HBO Social Work, Hogeschool Viaa, Zwolle. (leerjaar 2021-2022, waarvan 4 uur per week).
- HBO Social Work, Hogeschool Viaa, Zwolle (leerjaar 2021-2022, waarvan 24 uur per week).
- MMZ, niveau 3, Landstede (leerjaar 2021-2022).
- Maatschappelijke Zorg niveau 3, Landstede
- Maatschappelijke Zorg niveau 4, Hoornbeek College. (tot 28/01/2022).
- Snuffelstage, Morgen College (eenmalig drie dagen).
- Social Work ,Windesheim, 16 uur per week
- Snuffelstage.

De stagiair wordt altijd gekoppeld aan een vaste leer/werk begeleider. De leer/werk begeleider is altijd beschikbaar voor de stagiair en houdt het zicht op de voortgang van de opdrachten en het functioneren. De eindverantwoordelijkheid en de voortgangsgesprekken vinden samen met de coach van de opleiding en de gekoppelde leer/werk begeleider plaats.

De taken en verantwoordelijkheden is per stagiair afhankelijk van het werkgebied van de gekoppelde leer/werk begeleider. De stagiair loopt en ontwikkelt vaak mee is het werkgebied van de gekoppelde begeleider.

De opdrachten van de stagiair is per opleiding verschillend, wij proberen zoveel mogelijk aan te sluiten bij de opdrachten, zodat de stagiair de opdrachten kan voldoen. Tijdens alle werkzaamheden en opdrachten staat de begeleiding en verzorging van de bewoners/hulpboeren altijd voorop.

De evaluatiegesprekken die worden gevoerd vinden meestal plaats met de betrokken school en docent. Door het beleid van de school vindt er meestal een opstartevaluatie plaats, een tussenevaluatie en een eindevaluatie. Mocht de stagiair tussendoor zijn/haar voortgang willen bespreken kan de stagiair terecht bij zijn/haar leer/werk begeleider.

Ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden n.a.v. informatie of feedback van stagiairs:

Er komt vaak terug dat het heel intensief is om stage te lopen op de Grote Wiede. Veel dingen komen op je af, zeker wanneer je nog niet gewend bent aan de doelgroep en ook niet echt aan het boerderij leven. Er zijn veel namen, zorgvragen, werkzaamheden, aandachtspunten.

Een van de leerpunten hieruit is dat er gewerkt kan worden aan een meer gedegen inwerkproces. Dat gebeurt nu nog vooral op eigen inzicht en wat er gewenst wordt vanuit de stagiaire. De Grote Wiede zou nog kunnen werken aan een gekaderde proces van het verstrekken van informatie en de manier van inwerken. Dit kan een actie worden voor 2023.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Er zijn zeven chauffeurs die volgens een zelf georganiseerd rooster werken. Eén van die vrijwilligers doet de coördinatie van de planning en zoekt contact met de eindverantwoordelijke wanneer nodig. De uren zijn afhankelijk van de planning die gemaakt worden. De chauffeurs rijden tussen 08:00-09:00 uur en tussen 15:15-16:15 uur.

Er zijn twee chauffeurs (naast die zeven anderen) betrokken voor het verzorgen van de heen en terugritten van de bewoners naar hun muziekkavond. Zij spreken samen met de woonbegeleider af wie de bewoners weg brengt en wie ze weer ophaalt. Beide vrijwilligers werken dan +/- een uur.

De andere vijf vrijwilligers zijn ondersteunend op de boerderij en helpen bij de taken die, die dag met zich mee brengt. Dit kan heel divers zijn, van het helpen op de akker tot aan het helpen verzorgen van de lunch. De uren zijn vastgesteld als flexibel en in afstemming.

De vrijwilligers zijn een stabiele groep en de eindverantwoordelijke is de zorgboerin. Jaarlijks wordt er een evaluatie georganiseerd waarbij de vrijwilligers worden uitgenodigd, op die manier wordt er samen geëvalueerd op hun taken en kunnen aanpassingen doorgevoerd worden. Naast de gezamenlijke evaluatie wordt er individueel minimaal 1x per jaar gesproken met de vrijwilliger om zo de persoonlijke voortgang te kunnen 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 zijn dankbaar dat we kunnen zeggen dat we door het jaar heen redelijk stabiel zijn gebleven, zowel met de vrijwilligers als het vaste personeel. Met elkaar bouwen we aan continuïteit, ook als het soms even zwaar kan zijn. Van de zware momenten hebben we alleen maar kunnen leren. Die leermomenten hebben juist de ruimte geboden om nu iedereen in zijn of haar kracht te zien. Dit draagt weer bij aan draagvlak creëren met elkaar, je blijft elkaar nodig hebben en je moet het samen doen.

Doormiddel van het brede scala aan kennis, ervaring en vaardigheden van de medewerkers kunnen we het zorgaanbod en de zorgvragen zorgvuldig en met veel aandacht op elkaar afstemmen. Die kennis, ervaring en vaardigheden van de medewerkers blijven we prikkelen en ontwikkelen doormiddel van diverse cursussen en opleidingen, zodat we altijd kunnen zeggen en aantonen dat we voldoende bevoegd en bekwaam personeel hebben om de hulpboeren en bewoners te begeleiden.

Rondom het wonen hebben we in 2022 kunnen werken aan de beeldvorming van de bewoners. Hiermee is er rondom iedere bewoner een beeld ontstaan met daarbij horend een visie. In 2023 kunnen we ons er dan meer gaan richten op het beeld dat ontstaan is en daarmee draagvlak te creëren en te werken aan de wensen en wilsrichtingen van de bewoner, zodat het personeel hierbij kan aansluiten en dit kan begeleiden.

Het thema voor dit jaar waar we met elkaar gaan werken is kaderen. Nu we iedereen meer in zijn/haar kracht kunnen zetten blijft het belangrijk om je taken en verantwoordelijkheden te kunnen kaderen en daarbij te kunnen aangeven wanneer iets niet lukt. We zijn er voor elkaar en doen het samen. Samen kunnen we meer.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

1. Wat de opleidingsdoelen van het afgelopen jaar waren en of deze zijn bereikt

Vorig jaar beschreven we de volgende opleidingsdoelen voor de komende jaren:

- Coördinator van het Grote Huis - algemene kennis van het vak op orde houden doormiddel van diverse cursussen. **behaald en doorgegeven van deze optie aan de nieuwe zorg coördinatoren.**
- Coördinator van het Grote Huis - Prove to Move training volgen voor beoordelaar. **niet behaald i.v.m. zwangerschapsverlof, blijft staan voor 2023.**
- Coördinator van het Grote Huis - cursussen richting leidinggeven/management volgen. **niet behaald i.v.m. zwangerschapsverlof.**
- Zorgboerin - masterclass leidinggeven volgen. **Behaald.**
- Partner van de zorgboerin - cursus: doorschakelen naar Demeter volgen. **Behaald.**
- Individuele teamleden - Imker cursus volgen. **Behaald.**
- Individuele teamleden - deeltijd opleiding persoonlijke begeleider gehandicaptenzorg volgen. **Behaald.**
- Team ontwikkeling - leertraject Volgen van Golven, 2 jarig, voor het gehele team. **Behaald.**
- Team ontwikkeling - persoonlijke reflectie. **Behaald.**
- Team ontwikkeling - voorlichting epilepsie volgen. **Ingepland voor 2023.**
- Bestuur/Raad van Toezicht - toezichthoudende rol voor zorg training. **Behaald.**

2. Welke opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten hebben plaats gevonden, welke onderwerpen zijn behandeld en wie waaraan heeft deelgenomen.

- Teamdag, 25 mei 2022 -> doel is weerbaarheid en teambuilding voor het gehele team. **Met goed gevolg afgerond.**
- Cursus Excel, januari 2022 -> leren omgaan met Excel - Anne-Wil (coördinator). **Met goed gevolg afgerond.**
- Regionale bijeenkomsten (workshops) van het coördinerend team over de Wet Zorg en Dwang, 29 maart 2022 -> handvaten leren over hoe de WZD in de praktijk te brengen -> Gea (zorgboerin) en Anne-Wil (coördinator). **Met goed gevolg afgerond.**
- Lezing van Geef me de 5 over 'Punthoofden bij autisme', 23 juni 2022 -> verdiepen in de wereld van autisme a.d.h.v. de methodiek geef me de 5 - Melisande (woonbegeleider), Trees (woonbegeleider), Krista (woonbegeleider) en Gea (zorgboerin). **Met goed gevolg afgerond.**
- Cursus basismedicatie, 2022 -> verdieping in het mogen geven van medicatie en wat daarbij komt kijken (wet en regelgeving) - alle vaste medewerkers. **Deels met goed gevolg afgerond. Aantal medewerkers volgen dit in 2023.**
- BHV cursus, 19 november 2022 -> herhaling BHV - alle vaste medewerkers. **Met goed gevolg afgerond.**
- Volgen van Golven, 6 oktober 2022 -> **Met goed gevolg afgerond.**
- Teamdag, 4 november 2022 -> met als thema Volgen van Golven sessie 5 - alle medewerkers. **Met goed gevolg afgerond.**
- Autisme: wat je moet weten, 14 november 2022 -> online cursus voor verdieping in autisme - Ellen (woon en werkbegeleider). **Met goed gevolg afgerond.**
- Dag van de Zorglandbouw, 7 oktober 2022 -> over de kracht van de zorglandbouw en over de hele mens: welke transitie is er gaande in de zorg en hoe passen wij daarin - Gea (zorgboerin). **Met goed gevolg afgerond.**
- Basis cursus Pensioen PFZW, 13 december 2022 -> verdieping in de wet en regelgeving rondom pensioenen - Marian (administratie medewerker). **Met goed gevolg afgerond.**

Evaluatie

Door de verschillende interesses van betrokken medewerkers, zijn er diverse trainingen/cursussen gevolgd. Dit zorgt ervoor dat elke medewerker zo zijn of haar eigen verdieping kan opzoeken voor een bepaald onderwerp. Hierdoor hebben we diverse kennis en

vaardigheden in huis. Je kan je leven lang leren en dus is elke medewerker er vrij in om nog meer of vaker de verdieping in een bepaald onderwerp op te gaan zoeken d.m.v. een cursus of opleiding. De basismedicatie cursus is nog niet door iedere medewerker met een goed gevolg afgerond en dus is die scholing voor sommige medewerkers nog nodig om de juiste kennis/vaardigheden in huis te halen.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Medewerkers hebben de nodige ervaring en kennis om te kunnen werken op de Zorgboerderij door hun achtergronden (opleiding). Wel is het een feit dat er binnen de zorg dingen veranderen en dan is het nodig om up-to-date te blijven. Medewerkers en de zorgboerin doen dit door middel van cursussen te volgen, online trainingen of trainingen hier op locatie die worden georganiseerd. Medewerkers zijn er vrij in om aan te geven wanneer ze een cursus/opleiding willen volgen. Sommige trainingen of cursussen worden verplicht, bijvoorbeeld een medicatie cursus. Dit wordt allemaal ingezet, zodat de medewerkers hun werk kunnen doen en nog beter kunnen aansluiten op de zorgvragen van de hulpboeren/bewoners. Zo blijven we met elkaar in ontwikkeling.

Opleidingsdoelen komend jaar:

- 17 januari 2023 -> Implementatiedag medicatie systeem zonder ECD koppeling van CareConnections -> cursus over digitaal aftekenen van medicatie (zorgcoördinatoren)
- 2 februari 2023 -> scholing zelf roosteren in ONS systeem (zorgcoördinator + planner)
- 7 maart 2023 -> Epilepsie voorlichting (voor 16 vaste medewerkers)
- 10 maart 2023 -> Teamdag (voor alle medewerkers) -> weerbaarheid herhaling en stukje implementatie visie gesprekken en teambuilding
- 21 maart 2023 -> symposium Downsyndroom (zorgcoördinatoren)
- 3 november 2023 -> Teamdag (voor alle medewerkers) -> op werkbezoek bij andere boerderij(en)

Schooljaar 2022/2023-> opleiding Dogs Therapy -> zorgboerin

Workshops (3 stuks) Praktijkopleider -> Aeres MBO en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Beroepsleven (SBB) -> zorgboerin en werkplanner boerderij.

Stagebiedersdag -> Aeres Warmonderhof -> zorgboerin.

E-learning preventiemedewerker -> Stigas -> werkplanner boerderij en medewerker boerderij.

Medicatie cursus online -> voor (nieuwe) medewerkers die deze cursus vorig jaar nog niet hebben gevolgd.

Maatschappelijke Zorg, niveau 3, onderwijs Scillz. -> opleiding van een werkbegeleider Boerderij.

Doel komend jaar:

Werken aan empowerment van alle betrokkenen. Meer eigen mogelijkheden om verantwoordelijkheden te nemen en keuzes en afwegingen te maken. Zowel persoonlijke als professionele groei stimuleren.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Conclusie is dat er altijd medewerkers binnen beide teams zijn die zich verder willen ontwikkelen.

De één wil zich meer kunnen verdiepen in een bepaald onderwerp en zoekt de verdieping op door inhoudelijke scholing te volgen. De ander wil de verdieping meer teamgericht opzoeken door actief mee te doen met de teamdagen waarin ook altijd een stuk scholing wordt gegeven. Medewerkers kunnen tijdens voortgangsgesprekken aangeven waar ze zich in willen verdiepen en of ze een bepaalde cursus/e-learning of opleiding willen volgen. Ook kunnen medewerkers dit buiten hun voortgangsgesprekken aangeven bij de zorgboerin.

Wat elk jaar blijkt is dat er duidelijk behoefte is om de investeren in teambuilding, maar ook inhoudelijke/persoonlijke groei.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

de Grote Wiede heeft een betrokken groep ouders/verzorgers.

De relaties zijn laagdrempelig en er wordt uit gegaan van samenwerken.

Dat maakt dat er veel belangstelling is wanneer er bijvoorbeeld een Open Dag plaats vindt.

Alle dagbestedingsplannen zijn geschreven, doorgenomen, besproken met de hulpboer en zijn/haar netwerk en PB'er en geëvalueerd.

De methodiek van het inzetten van de procedure werd door de begeleiders intern wel als wat onduidelijk ervaren in 2022. We merkten duidelijk dat het opnieuw zoeken was na de Corona periode en ook na de bedrijfsovername dat er wat nieuwe processen ingericht moesten worden.

Daarom is er voor 2023 een aangescherpte procedure uitgewerkt en wordt deze gehanteerd. Soms is het ook zoeken om aan te kunnen sluiten bij de bespreking van de betreffende hulpboer van de woonzorg, dat is wel de wens van de Grote Wiede. Op die manier doe je de hulpboer het meeste recht, er is een duidelijke lijn en alle betrokkenen weten wat er is besproken en waarom bepaalde dingen zijn afgesproken /ingezet. Het blijft nog wel zoeken om bijv. PB'ers ook op onze locatie te ontvangen; zij krijgen daar vaak geen tijd voor en moeten dat in eigen tijd inzetten. Echter is dat wel een van de manieren om de hulpboer nog beter te leren kennen en begrip te tonen.

Betreft de haalbaarheid van de doelen zijn we over het algemeen erg realistisch. We kennen de hulpboeren en hun netwerken goed, daarom kan je goed inschatten wat wel/niet haalbaar is en daardoor een realistisch perspectief schetsen. Over het algemeen heerst de sfeer van samen groeien, en de groei en ontwikkeling van de individuen stimuleert het geheel en andersom.

Dit geldt voor de Boerderij zorg.

--

Voor de woonzorg is er een lijn die wordt uitgezet door het Advisium met de orthopedagoog als centraal punt. Zij spreekt wekelijks met de woonzorg coördinatoren en vanuit daar wordt alles methodisch ingezet naar het team en verwanten. Er is jaarlijks een bezoek van de AVG arts op locatie, zij ziet dan alle betrokken bewoners/hulpboeren en hun begeleider en ouders/netwerk.

De doelen lijken haalbaar en worden in zodanige regelmaat geëvalueerd en getoetst aan de WZD dat er een tevreden situatie is waarin we verder bouwen aan continuïteit.

In de woonzorg is een volgende stap om het ECD ONS Nedap te gebruiken om daarin meer vast te leggen en ook vanuit daar het zorgplan voor de bewoners in te zetten. Op die manier kan er nog rechtlijniiger op doelen gerapporteerd worden om deze terug te laten komen in de

zorgplannen.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Er is een procedure verscherping ingezet voor 2023 voor de boerderij.

Dat was nodig omdat er na een periode van corona, een bedrijfsovername en wat nieuwe begeleiders een nieuwe lijn moest gevonden worden in het uitvoeren van het proces. Deze is inmiddels uitgewerkt en als bijlage toegevoegd.

De inhoud van de doelen zijn realistisch gebleken. In een enkel geval niet en dan is het doel omgezet in een begeleiderspunt/afspraken. Dan blijft het een aandachtspunt van die hulpboer en is het belangrijk om weer op een realistisch doel uit te komen.

Voor de bewoners wordt 2023 het jaar dat het zorgplan geïntegreerd zal worden in ONS NEDAP net als de overige documentatie en dossiervorming.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

In 2022 hadden we vier inspraakmomenten gepland staan:

- 1 maart 2022 voor ouders en verwanten
- 30 mei 2022 voor ouders en verwanten
- 31 augustus 2022 voor hulpboeren
- 6 december 2022 voor ouders en verwanten

De inspraakmomenten van 1 maart en 6 december zijn te komen vervallen i.v.m. geen opkomst. In 2022 heeft er geen inspraakmoment plaats gevonden voor de bewoners. Deze stond gepland in november, maar door de situatie op dat moment is er voor de rust besloten om die niet door te laten gaan. Daarna is hij in 2022 niet meer opnieuw gepland.

30 mei 2022 live GW

Onderwerpen: Opening en voorstelronde aanwezigen

agenda doornemen, toelichting rol van de stichting, huidige situatie boerderij, stichting, landgoed, ontwikkelingen medewerkers, vrijwilligers, hulpboeren, kwaliteit en keurmerken, inspraak, rondvraag, afronding.

31 augustus 2022, inspraakmiddag hulpboeren boerderij

Onderwerpen: iedereen kan wat zeggen of een vraag stellen, tijdens het sap moment

hek van de kippen repareren

nieuwe bosmaaier op accu

Blij met de dieren

Gezellig met de lunch
Blij dat er weer paarden zijn
Mag er weer appelsap komen?
Afspraak: stemmen bij de volgende vergadering of er een nieuwe piano komt

Cliëntenraad

In eerste instantie zal het gaan om een verwantenraad, later zou er wellicht ook een cliëntenraad van hulpboeren/bewoners gevormd kunnen worden. De bedoeling van de verwantenraad is een laagdrempelige raad inrichten die voldoet aan de wettelijke voorwaarden, het gaat dan vooral om het meedenken met de organisatie en advies geven waar nodig. Met ouders/verwanten is besproken dat de verwantenraad in het begin zo laagdrempelig mogelijk wordt ingericht, op deze manier in de drempel voor ouders/verwanten minder hoog om zich aan te melden voor deze raad. De raad zal onafhankelijk van de organisatie kunnen vergaderen om zo de delicate onderwerpen goed te kunnen bespreken. Bij de opstart zal er een reglement worden vastgesteld, waarin de omgangsnormen tussen de raad en de organisatie vastgesteld worden.

In de bijlage de laatste notulen van het inspraakmoment van 2023.

Acties

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

Bijlagen

- notulen inspraakmoment 2023

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.

Doordat er gebleken is dat we weinig opkomst hebben op de inspraakavonden voor ouders/verwanten hebben we besloten om de inspraakmomenten anders in te delen.

Voor het nieuwe jaar plannen we drie keer een inspraakmoment in voor de hulpboeren/bewoners. Daarnaast plannen we 1x per jaar een inspraakavond voor ouders/verwanten om zo mogelijk een grotere opkomst te hebben op de inspraakavond. De datum van deze avond wordt aan het begin van het nieuwe jaar gecommuniceerd, zodat een ieder hier rekening mee kan houden in zijn/haar agenda.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Afgelopen jaar is de tevredenheidsmeting onder de deelnemers ingezet. Echter hebben we ook dit jaar weer moeten concluderen dat er weinig respons is geweest. De reden van weinig respons was dat er te weinig aansturing is geweest, mede doordat de kwaliteitsmedewerker met zwangerschapsverlof was en het kwaliteitssysteem daarmee een paar maanden 'stil' heeft gelegen, omdat het in de praktijk bleek dat het moeilijk door iemand overgenomen kon worden. Desondanks hebben we zes reacties mogen ontvangen (van de 24), allemaal anoniem. Vier reacties van hulpboeren en twee reacties van bewoners.

Voor de tevredenheidsmeting hebben we de formulieren gebruikt, zoals we al een aantal jaren doen. Dit is een formulier met smileys,

waardoor de vraag inzichtelijk kan worden gemaakt voor de hulpboeren, op die manier is het formulier voor hen makkelijker in te vullen.

Uit de meting van de hulpboeren (Boerderij) kwam het volgende:

- Het is leuk op de Boerderij
- Het dagbestedingsplan was prima
- Sommige hulpboeren hebben iets nieuws geleerd, zoals het maken van eierlabeltjes voor de eierdoosjes
- Ouders zijn over het algemeen tevreden, wel de vraag rondom vervoer. Soms blijft dat gedoe, bijvoorbeeld wanneer er een chauffeur wisselt en dat niet is doorgegeven of wanneer het vervoer te laat komt. Ook wordt er aan gegeven dat het wellicht handig is om op de hoogte te blijven van situaties die overdag in de groep gebeuren, zodat ouders/verzorgers weten wat hun kind bedoeld als ze weer eenmaal thuis zijn.
- Ook zijn ouders/verzorgers tevreden over de Grote Wiede en benoemen ze dat ze het een fijne plek vinden voor hun zoon/dochter.

Uit de meting van de bewoners (Wonen) kwam het volgende:

- De bewoners ervaren het Grote Huis als een prettige plek om te wonen.
- In hun vrije tijd doen ze veel verschillende dingen, zoals filmpjes kijken en muziek luisteren.
- Weinig op of aanmerkingen.

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.

Opnieuw is er dit jaar gebleken, dat wanneer er vanuit de kwaliteitsmedewerker geen extra 'druk' en/of 'reminders' worden gegeven, er weinig respons komt van de uitgedeelde meting. Door de jaren heen is wel gebleken dat, wanneer er iets speelt, we elkaar weten te vinden. Ouders/verzorgers en hulpboeren/bewoners weten de zorgboerin altijd wel te vinden door het versturen van een mail, even met elkaar te bellen en/of persoonlijk contact op te zoeken.

In 2022 bleek het niet te werken om een stagiair te koppelen aan de tevredenheidsmeting, omdat de stagiairs voor een kortere periode betrokken waren bij de Grote Wiede.

Toch blijft (ook vanuit de kwaliteitsaudit) de deelnemerstevredenheidsmeting een punt van aandacht. Noodzakelijk om dit jaar (2023) de tevredenheidsmeting wel in te gaan zetten. De tevredenheidsmeting wordt vanaf nu gekoppeld aan de dagbestedingsbesprekingen, zodat deze meting automatisch wordt toegevoegd aan het jaarlijkse gesprek over de hulpboer/bewoner. Op die manier kan er gewaarborgd worden dat deze meting met de hulpboer/bewoner en wettelijk vertegenwoordig wordt gedeeld. Het is dan aan de kwaliteitsmedewerker om erop toe te zien dat er voldoende respons komt op deze meting. In 2023 is de verwachting dat dit wel gaat lukken, omdat er sinds januari 2023 een nieuwe functie binnen de Grote Wiede is gecreëerd, namelijk kwaliteitsmedewerker/planner. Voorheen was er ook een vaste kwaliteitsmedewerker, maar zij had daarnaast nog vele andere taken en werkte ook nog mee op de vloer, door de functie nu te herzien en te beperken tot het kwaliteitssysteem en de planning kan er beter gewaarborgd worden dat de actiepunten ook daadwerkelijk uitgevoerd worden. Kortom er is nu meer tijd gecreëerd om het kwaliteitssysteem up-to-date te houden en te werken aan lopende acties.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

In 2022 hebben er meerdere ongevallen plaatsgevonden. Na een ongeval/incident wordt altijd de wettelijk vertegenwoordiger op de hoogte gebracht.

Hieronder treft u een overzicht. In de bijlages treft u een overzicht van de ongevallen.

Ongeval -> 'aanvalletjes' (absences)

Over het jaar 2022 heeft dit ongeval vijf keer plaatsgevonden waarbij het geobserveerd is door een medewerker, de ene keer was het heftiger dan de andere keer. Deze vorm van ongevallen komt voor bij één van de bewoners, hij is bekend met Epilepsie en slaap-apneu. De kleine 'aanvalletjes' worden getypeerd als focaal met verminderde gewaarwording- met bewustzijnsverlaging. In de MIC formulieren wordt het getypeerd als 'absences'.

Om de analyse van de ongevallen te registreren wordt er gebruik gemaakt van een MIC formulier in het persoonlijke dossier van de bewoner/hulpboer. Doormiddel van dit formulier wordt er beschreven wat er precies gebeurd is en hoe het ongeval in de toekomst voorkomen kan worden (als dat mogelijk is). De analyses zijn uitgevoerd door medewerkers van het Grote Huis.

De kans op deze ongevallen bij de betreffende bewoner nemen toe wanneer hij een slechte nacht heeft geslapen i.v.m. zijn slaap-apneu. Op het moment dat de absence optreedt is veiligheid bieden het belangrijkste wat de medewerker op dat moment kan doen voor zowel de bewoner als zijn omgeving. Nadat de absence weggezaakt is controleert de medewerker of de bewoner weer in het hier en nu is (bijv. door naar zijn naam te vragen), daarna creëert de medewerker rust en ruimte voor de bewoner, zodat hij kan bijkomen van de toeval. Tijdens de gevallen die plaats hebben gevonden in 2022 is er goed gehandeld door de medewerkers, doordat zij de bewoner veiligheid hebben kunnen bieden en hem de ruimte hebben kunnen geven om bij te komen van de toeval. De medewerkers sluiten zich op dat moment aan bij de behoeften van de bewoner.

Leerpunt/verbetering:

Nodig om een multidisciplinair overleg in te plannen met orthopedagoog, wettelijk vertegenwoordiger, AVG-arts, neuroloog en het team om te gaan kijken of er een mogelijkheid is om de absences in mindere mate te laten voorkomen.

Ongeval -> vallen

Over het jaar 2022 heeft dit ongeval twee keer plaatsgevonden bij dezelfde bewoner.

Om de analyse van de ongevallen te registreren wordt er gebruik gemaakt van een MIC formulier in het persoonlijke dossier van de bewoner/hulpboer. Doormiddel van dit formulier wordt er beschreven wat er precies gebeurd is en hoe het ongeval in de toekomst voorkomen kan worden (als dat mogelijk is). De analyses zijn uitgevoerd door medewerkers van het Grote Huis.

Bij beide valongevallen is de oorzaak niet duidelijk geweest. In beide gevallen werd de bewoner op de vloer/grond aangetroffen en hij zei zelf bij beide keren dat hij was gestruikeld. In beide gevallen is er gecheckt (samen met de bewoner) of er pijnklachten en/of beschadigingen aan het lichaam waren, dit was echter niet het geval. Qua nazorg heeft de bewoner even kunnen bijkomen van de val door

hem rust en ruimte te geven in de situatie. In beide situaties is er goed gehandeld door de medewerker, doordat de bewoner goed is opgevangen, er aandacht is besteedt aan wat er is gebeurd en de rust en ruimte werd gecreëerd, zodat de bewoner bij kon komen van het incident.

Leerpunt/verbeterpunt:

Gezien de bewoner ouder aan het worden is, proberen hem meer nabijheid te kunnen bieden om val incidenten in de toekomst te kunnen voorkomen, blijven registreren hoe vaak dit voorkomt.

Ongeval -> automutilatie

In het jaar 2022 heeft een bewoner eenmalig geautomutilieerd, nadat hij teveel onrust in zijn hoofd ervaarde en niet wist wat hij hiermee moest doen.

Om de analyse van dit ongeval te registreren wordt er gebruik gemaakt van een MIC formulier in het persoonlijke dossier van de bewoner/hulpboer. Doormiddel van dit formulier wordt er beschreven wat er precies gebeurd is en hoe het ongeval in de toekomst voorkomen kan worden (als dat mogelijk is). De analyse is uitgevoerd door een medewerker van het Grote Huis.

Het automutileren gebeurt uit het zicht van de medewerker. De bewoner komt na die tijd vertellen wat er is gebeurd en waarom hij het heeft gedaan. Na het incident is er goed gehandeld door de medewerker door naar de bewoner te luisteren, zodat hij zijn verhaal kwijt kon en doordat er wordt gekeken of er schade is ontstaan waar verzorging voor nodig is. Samen met de bewoner wordt er besproken wat er gebeurt is, waarom het gebeurt is en wat hij beter kan doen wanneer hij zich zo voelt.

Leerpunt/verbetering:

Het blijft een leerpunt om bewust actief bezig te zijn om een kort lijntje met de bewoner te houden, zodat de medewerker kan inschatten of de bewoner een bepaalde situatie aankan of niet om te voorkomen dat hij verdwaalt in zijn eigen wereld en daar op eigen kracht niet meer uit kan komen met automutilatie tot gevolg. Nodig om spannende momenten in het jaar in kaart te brengen voor het team (zoals zijn verjaardag, zomervakantie ect.), zodat zij daarop kunnen anticiperen om de spannende momenten zo rustig en voorspelbaar mogelijk te laten verlopen om automutilatie te kunnen voorkomen.

Ongeval -> verlies bewustzijn

In het jaar 2022 heeft een bewoner eenmalig verlies van bewustzijn gehad tijdens zijn werkzaamheden op de boerderij.

Om de analyse van dit ongeval te registreren wordt er gebruik gemaakt van een MIC formulier in het persoonlijke dossier van de bewoner/hulpboer. Doormiddel van dit formulier wordt er beschreven wat er precies gebeurd is en hoe het ongeval in de toekomst voorkomen kan worden (als dat mogelijk is). De analyse is uitgevoerd door de leidinggevende.

De oorzaak van het incident is onbekend. 112 is meteen gebeld en heeft de bewoner onderzocht, zij konden op dat moment geen duidelijke oorzaak vinden. Er is goed gehandeld door tijdens het incident de bewoner te ondersteunen en hem op een stoel te zetten, zodat er op die manier voorkomen kon worden dat hij zou vallen. Nadat 112 was gebeld, kwam de bewoner weer in contact en is hij begeleid naar een rustige omgeving en kon hij opwarmen bij de kachel. Na het incident is er nog een afspraak gemaakt bij de huisarts voor verdere onderzoeken.

Leerpunt/verbetering:

De oorzaak is onduidelijk, daardoor is verdere onderzoek nodig door huisarts en/of ziekenhuis. Dit is een actiepoint n.a.v. het incident.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

In het jaar 2022 zijn er twee meldingen gemaakt rondom medicatie.

Incident 1

Bij de eerste situatie betrof het een bewoner die tijdelijk een pijnpleister gebruikte. Door een miscommunicatie werd de pleister op de verkeerde arm geplakt en vervolgens weer op de andere arm. Kort daarna werd de pleister opnieuw verkeerd geplakt.

Na het incident heeft er een analyse plaatsgevonden d.m.v. het invullen van een MIC formulier in het persoonlijke dossier van de bewoner. In dit formulier wordt er beschreven wat de situatie is en hoe het incident in de toekomst voorkomen kan worden (als dat mogelijk is). De analyse is uitgevoerd door een medewerker van het Grote Huis die aanwezig was bij het incident.

Naar aanleiding van het incident zijn wettelijk vertegenwoordigers van de bewoner op de hoogte gesteld. Ook is de huisarts gebeld voor overleg. Doordat er overleg plaats heeft gevonden met de huisarts is er goed gehandeld, omdat er besproken werd of het kwaad kon en hoe het mogelijk in de toekomst te voorkomen is. Uiteindelijk heeft de bewoner hier geen gevolgen aan ondervonden.

Incident 2

Bij de tweede situatie betrof het een bewoner waar bleek dat hij enige tijd verkeerde medicatie toegediend heeft gekregen. Bij een tekort van het medicijn wat hij gebruikt in noodsituaties is er met spoed nieuwe besteld bij de apotheek. Echter zat er een andere medicatie in het doosje dat geleverd werd.

Na het incident heeft er een analyse plaatsgevonden d.m.v. het invullen van een MIC formulier in het persoonlijke dossier van de bewoner. In dit formulier wordt er beschreven wat de situatie is en hoe het incident in de toekomst voorkomen kan worden (als dat mogelijk is). De analyse is uitgevoerd door een medewerker van het Grote Huis die heeft geconcludeerd dat de bewoner de verkeerde medicatie kreeg.

Naar aanleiding van het incident heeft er overleg plaats gevonden met de huisarts, de apotheek en met de wettelijk vertegenwoordigers van de bewoner. Er waren geen gevolgen n.a.v. het incident voor de bewoner.

Het incident heeft er voor gezorgd dat de werknemers weer extra alert zijn en een extra controle uitvoeren op de medicatie die binnenkomt, omdat nu is gebleken dat er ook fouten gemaakt kunnen worden door de apotheek. Daarom is de extra controle noodzakelijk, om je als werknemer/begeleider bewust van te zijn wat je de bewoner exact geeft.

In deze situatie is er goed gehandeld, doordat er meteen actie ondernomen is toen bleek dat de bewoner een verkeerd medicijn kreeg. Als aanpassing is er dus nodig dat het team van medewerkers/begeleiders de medicatie die binnenkomt extra controleert en er niet zomaar vanuit gaat dat wat er op het doosje staat ook daadwerkelijk het medicijn is wat gegeven wordt.

Acties

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

7.3 Agressie

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

In het jaar 2022 is er negen keer sprake geweest van agressie-incidenten.

één van de bewoners heeft in 2022 tot acht keer toe een ontladingsfase gehad waarbij hij hard heeft geschreeuw en pogingen gedaan heeft om de ander te bijten. In vier situaties is het daadwerkelijk gelukt om een medewerker te bijten, in de overige situaties is er een poging tot bijten gedaan die voorkomen konden worden door afstand te houden, de bewoner gerust te stellen en door hulp van een andere collega erbij. In vier situaties is er gebruik gemaakt van noodmedicatie, omdat de bewoner zo ontregeld was dat de medewerker hem niet rustig kon krijgen en dat gevolgen zou kunnen hebben voor de veiligheid van de bewoner, de medewerker en de omgeving. De noodmedicatie wordt in de hand gegeven van de bewoner. Hij doet het pilletje zelf in zijn mond om dit vervolgens met water weg te spoelen. De bewoner neemt deze pil dus zelfstandig en vrijwillig in ne de begeleider is alleen diegene die het pilletje toereikt.

In alle gevallen is er een uitgebreide analyse gemaakt door het MIC formulier in te vullen, door met wettelijk vertegenwoordigers contact te zoeken en samen te sparren over de situatie en door samen met de orthopedagoog te kijken naar mogelijke oorzaken. De analyses zijn uitgevoerd door de medewerkers die aanwezig waren bij het incident, om zo, zo concreet mogelijk te kunnen zijn. In alle gevallen is er juist gehandeld, door in te spelen op de situatie die zich aandeed en door daarna uitgebreid met elkaar te gaan reflecteren waarbij de volgende onderwerpen behandeld werden:

- wat is er gebeurd?
- had de situatie voorkomen kunnen worden? Zo ja, hoe?
- wat leren we hiervan?
- wat is er nodig voor de toekomst om dit soort situaties te verminderen?

Na uitgebreide analyses werd er geconcludeerd dat er verschillende oorzaken waren voor de ontladingsfase:

- Pijnprikkel die werd gestimuleerd
- Onduidelijke situaties voor hem
- familie lid in ziekenhuis, onduidelijk hoe nu verder
- Wisselingen van personeel (afscheid nemen en weer nieuwe gezichten)

N.a.v. de incidenten is er gebruik gemaakt van een SOS knop. Deze knop is bedoeld om op te drukken wanneer de medewerker in een nare situatie komt met de bewoner. Er zijn telefoonnummers gekoppeld aan de SOS knop. De SOS knop gaat automatisch bellen naar de persoon bovenaan, wanneer er op de knop gedrukt wordt. Als de eerste persoon niet opneemt schakelt hij meteen door naar persoon 2 ect. Op die manier kan er snel iemand bijkomen in de ontladingsfase van deze bewoner en kan de veiligheid van de bewoner, de medewerker en de omgeving meer gewaarborgd worden.

Nadat de bewoner zijn rust weer kon vinden, kon hij samen met de medewerker de orde van de dag weer oppakken en verder gaan met zijn planning. Bij de incidenten waarbij de bewoner heeft kunnen bijten is de medewerker naar huis gegaan en is de dienst verder opgepakt met een andere medewerker.

Als de rust terug is gekeerd in het woonhuis en de bewoners liggen op bed, dan wordt de dienst uitgebreid geëvalueerd met de medewerkers die betrokken waren in de dienst, om zo je verhaal te kunnen delen en samen te kunnen sparren over de mogelijke oorzaak en wat jij als medewerker eventueel nodig hebt qua nazorg.

Leerpunt/verbeteringen: n.a.v. de incidenten is er nogmaals gekeken naar het signaleringsplan van deze bewoner. Deze is aangepast. Bij mogelijke spanningsopbouw dient de medewerker al met de achterwacht te gaan schakelen en samen te sparren over hoe een ontladingsfase te voorkomen is. Bij spanningsopbouw die aan blijft houden mag er noodmedicatie worden gegeven. Het blijft nodig om continu de afstemming met elkaar, met wettelijke vertegenwoordigers, met AVG arts en met de orthopedagoog op te blijven zoeken, om zo in de toekomst de ontladingsfases te kunnen voorkomen en van elke situatie opnieuw te leren.

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 hebben we kunnen leren dat het vroegtijdig signaleren en handelen van belang is om zo een incident te kunnen voorkomen. Daarom zijn we nauw samen gaan werken met de orthopedagoog en wordt er elke maandagochtend een overleg moment gepland met de orthopedagoog, de zorgcoördinatoren en de zorgboerin om zo de lopende dingen rondom bewoners te kunnen bespreken. Op die manier kan er met elkaar mee gedacht worden over wat een bewoner nodig heeft in een bepaalde situatie. Door het jaar heen hebben er ook beeldvormende besprekingen plaats gevonden waarbij er een uitgebreide analyse van de bewoners werd gemaakt, hoe kijken we naar de bewoner? Wat heeft de bewoner nodig?

Daarnaast hebben we geleerd en toegepast hoe belangrijk het is om naar de medewerkers te luisteren en ruimte te maken om gevoelens en gedachtes met elkaar te delen om zo te voorkomen dat medewerkers zich niet veilig meer gaan voelen. Daarom hebben we het afgelopen jaar meerdere sessies ingepland waarin medewerkers vrij uit konden spreken over hoe ze erbij zaten en wat er individueel, maar ook teamgericht nodig is om het gevoel van veiligheid te vergroten. Onder andere hebben we daar tijdens de Teamdag in maart aandacht aan besteed door een training weerbaarheid te volgen. Daarnaast hebben we de SOS knop geïntroduceerd, waarbij er met 1 druk op de knop meteen gebeld wordt naar de achterwacht die meteen kan inspringen wanneer de situatie daarom vraagt. Op die manier is de medewerker niet alleen tijdens een incident. Ook is het signaleringsplan aangepast, waardoor het nu duidelijk is voor iedereen dat er eerder gehandeld moet worden bij bijvoorbeeld oplopende spanning om zo de ontladingsfase te kunnen voorkomen.

De meldingen en incidenten laten tegelijkertijd een realistisch beeld zijn, soms is ontlading noodzakelijk om de dag verder aan te kunnen. Voor als nog lijken de maatregelen voldoende om de rust weer in het team terug te kunnen brengen, we blijven alert en met elkaar in gesprek. Als het moment komt dat het echt niet meer gaat, dan kan er gebruik worden gemaakt van het crisisplan wat opgesteld is. Dit wordt alleen gebruikt in de situatie wanneer het echt niet meer anders kan en wij de zorg niet meer kunnen leveren die deze bewoner vraagt. Op het moment lijkt het weer te gaan om een rustigere periode en is hij goed te begeleiden. We blijven met elkaar in ontwikkelen en blijven leren met en van elkaar. Zo leren we ook steeds vaker en beter om zijn gedrag te observeren en daarop te anticiperen, nog voordat de escalatie ontstaat. Goed kijken met elkaar waar de onrust vandaan komt en hoe we deze bewoner kunnen helpen is daarbij van belang.

Actiepunt:

- Herhaling van de weerbaarheidstraining om het gevoel van veiligheid bij de medewerker te kunnen vergroten en te leren/herhalen wat mag in een bepaalde situatie.

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.

Tevredenheidsonderzoek hulpboeren

Geplande uitvoerdatum: 18-11-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Opgenomen in andere actiepunten uit de actielijst.

Inrichten Clientenraad

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Deze actie afgerond, omdat hij 2x in de actielijst staat.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Wordt bij een intake besproken, zodat er van te voren ook bekeken kan worden of de zorgvraag passend is hier op de zorgboerderij en of de begeleiders de zorgvraag kunnen begeleiden.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022
Actie afgerond op: 21-12-2022 (Afgerond)
Toelichting: Inmiddels is het werkgebied Kwekerij volop in ontwikkeling.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022
Actie afgerond op: 30-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: In het jaar 2022 stond er om de 6 weken het WZD en WTZA op de agenda van het bestuur. De statuten zijn gewijzigd en gedeponereerd bij de KVK, dat was een belangrijke doelstelling van het afgelopen jaar. Qua planning met de orthopedagoog is het in grote lijnen besproken door het jaar heen. Niet altijd om de 4 weken. Voor het jaar 2023 komt de WZD sowieso weer terug op de agenda om hier actief mee aan de gang te blijven in samenwerking met de orthopedagoog.

deelname lokale markten ->vergroten PR lokale media

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2022

Actie afgerond op: 30-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: In 2022 zijn er niet veel markten in de buurt geweest die werden georganiseerd. We hebben ons wel aangesloten bij het schaapscheerdersfeest in Ermelo. Qua PR: vorig jaar hebben we een stuk geschreven voor een lokaal krantje. Voor dit jaar hebben we ons daar ook weer voor aangemeld. In het eerste kwartaal van 2023 hopen we te werken aan een verbetering van de website. Als dat rond is kan er ook meer PR plaats vinden.

2.5.2 Instructie maken voor medewerkers / oproepers voor omgang met de dieren.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2022

Actie afgerond op: 30-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: De deelnemer werkt alleen onder begeleiding van een begeleider met de dieren. Op die manier wordt er op toe gezien dat de dieren goed behandeld worden. Qua werkgebied: dieren, hebben we een medewerker die hier verantwoordelijk voor is. Zij houdt het bij wanneer er iets bij 1 van de dieren veranderd. Zij communiceert dit met de andere begeleiders. Op de boerderij hangen er krijtborden, hier staat op welke verzorging de dieren nodig hebben, mocht daar iets in veranderen, dan wordt dit direct aangepast op het bord, zodat dit altijd up-to-date blijft en de dieren de juiste verzorging krijgen.

Laat een stagiair het invullen van het tevredenheidsonderzoek begeleiden.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Actie afgerond op: 30-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het afgelopen jaar niet gelukt i.v.m. stagiairs die voor korte tijd betrokken waren en door schoolopdrachten ect. hier geen tijd voor hadden in de beperkte tijd.

SOS map up to date maken. Jaarlijks november.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2022

Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: SOS map wordt door het jaar heen up-to-date gehouden.

Controle EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 14-10-2022

Actie afgerond op: 25-11-2022 (Afgerond)

Toelichting: Alle koffers gecontroleerd en aangevuld waar nodig.

Ladders/trappen jaarlijks aantoonbaar controleren**Geplande uitvoerdatum:** 25-11-2022**Actie afgerond op:** 31-12-2022 (Afgerond)**Toelichting:** Blijft jaarlijks een actie vanuit de RI&E. Wordt in de RI&E geregistreerd als zijnde actiepunten. Wordt in de actielijst van het kwaliteitssysteem gevoegd als zijnde reminder.**Controle brandblussers****Geplande uitvoerdatum:** 21-10-2022**Actie afgerond op:** 29-04-2022 (Afgerond)**Toelichting:** Het onderhoud van alle brandblussers houdt het externe bedrijf zelf bij. In april 2022 is het onderhoud nog uitgevoerd. Zij komen jaarlijks langs voor onderhoud en hebben in hun eigen agenda genoteerd wanneer zij weer langs moeten komen.**Controle Zoonosenkeurmerk****Geplande uitvoerdatum:** 25-11-2022**Actie afgerond op:** 21-11-2022 (Afgerond)**Toelichting:** Op 21 november 2022 de brief ontvangen dat het bedrijf voldoende punten behaald heeft om het Keurmerk: 'Zoönosen-verantwoord bedrijf' te ontvangen.**BHV herhaling****Geplande uitvoerdatum:** 19-11-2022**Actie afgerond op:** 19-11-2022 (Afgerond)**Toelichting:** Alle medewerkers hebben hun herhaling van de BHV weer gevolgd.**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**Actie afgerond op:** 30-12-2022 (Afgerond)**Toelichting:** Teambreed is er gekeken waar de behoefte ligt als het gaat om veiligheid. N.a.v. diverse gesprekken met de zorgboerin en de orthopedagoog is er ingezet op een SOS knop, weerbaarheidstraining en een crisisplan.**Fysieke zorgdossiers doornemen en controleren of het volgens de richtlijnen is ingericht.****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2022**Actie afgerond op:** 30-11-2022 (Afgerond)**Toelichting:** Elk jaar worden de dossiers aangepast waar nodig m.b.t. de richtlijnen die dan gewijzigd zijn of toegevoegd zijn. De meeste dossiervorming vindt digitaal plaats, maar we proberen dit ook in de fysieke dossiers bij te houden en controleren 1x per jaar of deze op orde zijn en passen aan waar nodig.

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?

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Het doel was om vaste ZZP'ers te betrekken bij de Grote Wiede, zodat zij kunnen inspringen in tijden van krapte in het team i.v.m. ziekte of uitval. Inmiddels hebben we vier ZZP'ers die betrokken zijn bij de Grote Wiede voor met name de diensten in de woning en de 1 op 1 diensten op de Boerderij. Zij zijn een stabiel groepje ZZP'ers met ieder zijn/haar eigen kwaliteiten en betrokken bij de Grote Wiede.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2022

Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Blijft jaarlijks een actie vanuit de RI&E. Wordt in de RI&E geregistreerd als zijnde actiepunten. Wordt in de actielijst van het kwaliteitssysteem gevoegd als zijnde reminder.

Zoek naar een passende vorm voor inspraak voor de deelnemers aan de dagbesteding, bewoners en ouders

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Er worden drie inspraakmiddagen georganiseerd voor hulpboeren. Dit wordt gedaan na een werkdag, onder het genot van een glaasje sap. Op die manier kunnen hulpboeren en bewoners aangeven wat goed gaat, wat beter kan en wat ze bijvoorbeeld missen op de boerderij of tijdens hun werk en/of vrije tijd. Voor ouders/verwanten wordt er 1x per jaar een inspraakavond georganiseerd. Aan het begin van het nieuwe jaar wordt de datum gecommuniceerd aan ouders/verwanten. Door het 1x per jaar te organiseren (ipv. 4x per jaar zoals voorheen) hopen we op een grotere opkomst.

Laat een aantal begeleiders de opleiding tot medicatieverstrekking volgen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2022

Actie afgerond op: 31-12-2022 (Afgerond)


Toelichting: Medewerkers die het meest te maken hebben met het verstrekken van medicatie hebben hiervoor een cursus gevolgd. Certificaten zijn hiervan aanwezig.

Functioneringsgesprekken (vindt het hele jaar door plaats)

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2022

Actie afgerond op: 30-12-2022 (Afgerond)

Toelichting: Functioneringsgesprekken/voortgangsgesprekken vinden het hele jaar door met medewerkers, op die manier kunnen zij aangeven waarin ze zich nog willen ontwikkelen, wat goed gaat en wat beter kan. Samen met de leidinggevende wordt er dan besproken welke mogelijkheden er zijn.

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

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2022

Actie afgerond op: 02-08-2022 (Afgerond)

Toelichting: nvt

Plannen ouderavond Grote Huis met diner

Geplande uitvoerdatum: 29-04-2022

Actie afgerond op: 28-07-2022 (Afgerond)

Toelichting: Stond gepland op vrijdag 26 augustus 2022. Het was een geslaagde avond, waarbij er ruimte was om elkaar te ontmoeten en te spreken.

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: 03-05-2022 (Afgerond)

Toelichting: n.v.t.

Functionarissen inrichten bij WZD. CVP regelen via LSR.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2022

Actie afgerond op: 28-02-2022 (Afgerond)

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: 08-03-2022 (Afgerond)

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.

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: 28-02-2022 (Afgerond)

Toelichting: Ingepland als teamondersteuning / scholing met Peet Lakerveld. Peet heeft als externe deskundige meegedacht in bepaalde situaties waar begeleidend personeel tegen aan liep. Zij heeft hiervoor handvaten kunnen toereiken waar in de praktijk mee gewerkt kan worden. Op die manier kan er doelgericht gewerkt worden.

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: 28-02-2022 (Afgerond)

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

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: 10-03-2022 (Afgerond)
Toelichting: Opmerkingen destijds verwerkt en aanpassingen doorgevoerd waar nodig.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022
Actie afgerond op: 23-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond en ingediend op 23-02-2022.

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: 23-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Peet Lakerveld is een aantal keren aangeschoven bij de boerderij overleggen als gedragsdeskundige om zo mee te kunnen denken in bepaalde situaties.

Vastleggen schema teamoverleggen en besprekingen hulpboeren in een jaarplanning.

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2022
Actie afgerond op: 23-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Voor 2022 afgerond. Voor 2023 nieuwe planning gemaakt.

Ontruimingsoefening Wonen

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2022
Actie afgerond op: 23-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Blijven herhalen, minimaal 2x per jaar.

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: 23-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Zie jaarverslag 2021.

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: 16-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Zie jaarverslag 2021.

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

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2021
Actie afgerond op: 20-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Jaarlijkse actie. Door het jaar heen worden de dossiers bij gehouden, bij mogelijke wijzigingen wordt dit zowel in het fysieke dossier als het digitale dossier aangepast.

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: 20-02-2022 (Afgerond)
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.

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

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2022
Actie afgerond op: 15-02-2022 (Afgerond)
Toelichting: Werkbeschrijving wordt bijgehouden.

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.

De uitkomsten van de visie avonden van 28/11/2022 en van 14/12/2022 in een document verwoorden, voor een overzichtelijk geheel dat gebruikt kan worden om het PR verhaal van de Grote Wiede te herzien (eerste kwartaal).

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Met de orthopedagoog afstemmen/inzetten hoe methodisch werken te omschrijven in een proces vorm.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2023

Inspraakmiddag hulpboeren

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023

Ontruimingsoefening Wonen

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2023

Overleg rondom strategische personeelsplanning i.s.m. de adviseur, zorgboerin en planner om zo de teambezetting op orde te krijgen en minder gebruik te maken van ZZP'ers (tweede kwartaal)

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

Door een extern, gecertificeerd bedrijf een brandveiligheid installatie laten installeren voor in de woning.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

In het tweede kwartaal van 2023 de website ontwikkelaar benaderen om het verhaal over de missie en kernwaarden van het externe Pr bureau te verwerken op de website, de folders en de boekjes van de Grote Wiede.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023

Cliëntenraad opstellen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023

Inspraakmiddag hulpboeren

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2023

Voor 1 september 2023 is er een inwerkmap en inwerkplan gemaakt. Dit voor nieuwe medewerkers, zodat zij de benodigde informatie kunnen vinden waar nodig en er een duidelijk stappenplan is rondom het inwerken.

Geplande uitvoerdatum: 30-08-2023

Overleg rondom strategische personeelsplanning i.s.m. de adviseur, zorgboerin en planner om zo de teambezetting op orde te krijgen en minder gebruik te maken van ZZP'ers (derde kwartaal)

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2023

Handboek maken voor het inwerken van personeel/stagiairs. Welke informatie is van belang? Hoe verloopt het inwerkproces ect.?

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2023

In het derde kwartaal van 2023 laten we borden ontwerpen voor aan de Rijnvis en voor op het erf (actie is onderdeel van: PR verhaal herzien).

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 18-11-2023

Controle Zoonosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 24-11-2023

Controle EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 24-11-2023

Ladders/trappen jaarlijks aantoonbaar controleren

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2023

SOS map up to date maken. Jaarlijks november.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2023

Dit jaar (2023) wordt er een scheiding gemaakt tussen bereikbaarheidsdiensten en consultatiediensten. Mogelijk wordt er gebruik gemaakt van een 'oproepdienst', op die manier wordt er flexibiliteit gecreëerd op het rooster.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Inspraakavond bewoners

Geplande uitvoerdatum: 13-12-2023

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: 30-12-2023

Functioneringsgesprekken (vindt het hele jaar door plaats)

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2023

In 2023 draagvlak creëren rondom de bewoners. Samen bouwen en werken aan de wensen en wilsrichtingen van de bewoner, zodat personeel hierop kan aansluiten en dit kan begeleiden.

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2023

In 2023 de zorgplannen van bewoners integreren in ONS NEDAP net als de overige documentatie en dossiervorming.

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2023

Door het hele jaar heen nemen we deel aan lokale kranten waarin we geschreven stukken laten plaatsen over onze lokale producten, om zo meer naamsbekendheid te creëren (actie is onderdeel van: PR verhaal herzien)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Overleg rondom strategische personeelsplanning i.s.m. de adviseur, zorgboerin en planner om zo de teambezetting op orde te krijgen en minder gebruik te maken van ZZP'ers (vierde kwartaal)

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Wekelijks overleg met de coördinatoren gebruiken om acties in te zetten, te plannen, te volgen en bij te sturen. Vergt continu aandacht om zo de ontwikkeling van beide teams te monitoren en door te blijven ontwikkelen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

WTZA vergunning halen en ANBI aanvraag doen -> In vergadering aansluiten bij de Raad van Toezicht en gezamenlijk deze acties inzetten, volgen en uitvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Deelnemerstevredenheid onderzoek inplannen. Pva: uit laten voeren (evt anoniem) door een andere begeleider dan de betrokken begeleider bij de hulpboer. Bijvoegen aan de dagbestedingsplannen.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Vanaf 2024 wordt de jaarplanning uitgebreid met 2x per jaar een uitje voor vaste medewerkers (hiervoor kan een personeelsvereniging worden opgezet die verantwoordelijk is voor de organisatie).

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2024

Bij het maken van het jaarverslag, evalueren van de klachtenregeling

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2025

Audit Begeleiding en Wonen. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2025

Ontwikkelen werkgebied Kwekerij

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Het zaad en bosplantsoen van Staatsbosbeheer is aangekocht. Dit is inheems en autochtoon. Na het opkweken hiervan gaat Staatsbosbeheer hier ook weer zoveel mogelijk vanaf nemen. Overige afzet kan dan via particulieren lopen en (semi) overheid. Het is dus volop in ontwikkeling.

Ontruimingsoefening Wonen

Geplande uitvoerdatum: 19-08-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Toelichting: Een ontruiming gedaan op de boerderij, waarbij alle hulpboeren, bewoners en medewerkers betrokken bij waren en moesten evacueren nadat de koolstofmonoxide melder af ging. Brandweer is ter plaatse geweest en heeft inderdaad teveel CO gemeten, na het goed ventileren van de ruimte was er geen sprake meer van een verhoogde CO meting en mochten we de ruimte weer betreden. In de situatie is goed gehandeld door de BHV'ers. Blijft belangrijk om met regelmaat een oefening te doen, zodat we in echte situaties weten wat er gedaan moet worden en hoe er gehandeld dient te worden.

Legionella analyse laten uitvoeren (actie vanuit RI&E)**Geplande uitvoerdatum:** 28-01-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-01-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Afgewogen wat zwaarder weegt, beslissing gemaakt om deze actie niet uit te voeren vanwege de hoge kosten die het met zich mee brengt. Wordt in de RI&E verder opgepakt.**Herhaling weerbaarheidstraining (mogelijk koppelen aan een nieuwe Teamdag)****Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Actie afgerond, i.v.m. dubbele actie in de actielijst. Deze afgesloten de ander open gelaten.**Een extern PR bureau levert in het eerste kwartaal van 2023 een verhaal aan. De website ontwikkelaar kan dit verhaal gebruiken om de website, de folders en de boekjes van de Grote Wiede te herzien (actie is onderdeel van PR verhaal herzien)****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Het externe PR bureau heeft een eindrapportage aangeleverd met daarin beschreven de missie en de kernwaarden die belangrijk zijn voor de Grote Wiede n.a.v. onderzoek. Het is nu aan de website ontwikkelaar om dit verhaal te gaan gebruiken voor de website, de folders en de boekjes van de Grote Wiede. Hiervoor wordt er een aparte actie aangemaakt.**ANBI aanvraag doen voor de Stichting****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-02-2023 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Opgenomen bij de acties van 9.3.**WTZA vergunning halen****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-02-2023 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** Opgenomen bij de acties van 9.3.

Bij het maken van het jaarverslag, evalueren van de klachtenregeling

Geplande uitvoerdatum: 23-03-2022
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Klachtenregeling ge-evalueert. Voldoet nog zoals hij nu omschreven is.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023

Inspraakavond ouders/verwanten.

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-03-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: De bekende thema's komen terug in de inspraakavond. Ouders/verwanten stellen vragen over de toekomst plannen van het Landgoed en opnieuw komt het smoelenboek aan de orde. Voor een uitgebreid verslag verwijs ik door naar 20230328 Notulen inspraakavond GW. Acties voor 2023: - Smoelenboek maken voor vaste medewerkers en hulpboeren (wordt opgenomen in de actielijst) - Extra aandacht geven voor het melden van dagelijkse bijzonderheden als overdracht. Boerderij collega's doen dit via de app-groep.

Extra koolstofmonoxide melders ophangen (op de plekken die geadviseerd worden door de brandweer).

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Om veiligheid te kunnen waarborgen en op tijd gewaarschuwd te worden voor koolstofmonoxide zijn er extra melder opgehangen. Dit n.a.v. het advies van de brandweer. De extra melders zijn opgehangen op het kantoor en op de Boerderij.

Smoelenboek maken van vaste medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: Smoelenboek is gemaakt van de huidige medewerkers. Deze kan worden gedeeld met ouders/verwanten. Bij verloop van personeel of nieuw personeel wordt het smoelenboek bijgewerkt.

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 28-04-2023
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-04-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023
Toelichting: De brandblussers zijn weer gecontroleerd en staan weer in de agenda genoteerd voor volgend jaar. Wij hebben hier zelf geen invloed op, maar het bedrijf die dit doet houdt dit elk jaar zelf bij.

Overleg rondom strategische personeelsplanning i.s.m. de adviseur, zorgboerin en planner om zo de teambezetting op orde te krijgen en minder gebruik te maken van ZZP'ers (eerste kwartaal)**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-05-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Toelichting:** De adviseur, zorgboerin en planner zijn bij elkaar gekomen. Samen hebben ze gekeken naar ontwikkelpunten op HR gebied. Hierbij zijn er diverse doelen besproken. 1) Voor 1 september 2023 is er een inwerkmap en inwerkplan gemaakt. Dit voor nieuwe medewerkers, zodat zij de benodigde informatie kunnen vinden waar nodig en er een duidelijk stappenplan is rondom het inwerken. 2) Vanaf 2024 wordt de jaarplanning uitgebreid met 2x per jaar een uitje voor vaste medewerkers (hiervoor kan een personeelsvereniging worden opgezet die verantwoordelijk is voor de organisatie). 3) Dit jaar (2023) wordt er een scheiding gemaakt tussen bereikbaarheidsdiensten en consultatiediensten. Mogelijk wordt er gebruik gemaakt van een 'oproepdienst', op die manier wordt er flexibiliteit gecreëerd op het rooster. De acties worden opgenomen in de actielijst.**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 19-06-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 16-06-2023 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2023**Acties**

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Het afgelopen jaar is de voortgang van de actielijst tijdelijk stil komen te liggen door een zwangerschapsverlof. Hierdoor zijn er veel acties geweest die later zijn afgerond dan gepland of die nog niet zijn afgerond.

De kwaliteitsmedewerker is in januari 2023 weer begonnen met haar werk en heeft vanaf dat moment het kwaliteitssysteem weer opgepakt. Nodig dat zij weer zicht houdt op lopende acties en handelingen uitvoert wanneer nodig.

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

1. Door-ontwikkelen van de medewerkers-teams. Stabiliseren, kaderen en samen groeien centraal zetten.
2. Groeien in autonomie en mogelijkheden geven om zelfstandig keuzes te maken en vorm te geven.
3. Door-ontwikkelen van de structuur van de Raad van Toezicht, Cliëntenraad en het bestuur en daarbij een WTZA vergunning verkrijgen.
4. ANBI aanvraag doen voor de stichting.
5. Door-ontwikkelen van de plannen van de uitbreiding op het Landgoed.
6. Uitvoeren van de groen-inrichting van het Landgoed.
7. Op de 2ha de gebouwen en het erg toekomstbestendig maken.
8. De landbouw tak zelf voorzienend maken.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. PR verhaal herzien met daarbij de website, folders en het bord aan de Rijnvis en op het erf.
2. Team bezetting compleet krijgen door het invullen van alle uren door vaste krachten en daardoor minder door ZZP uren.
3. Door ontwikkelen van de structuur van het woonteam met twee zorgcoördinatoren en bij het Boerderij team met één coördinator.
4. WTZA vergunning halen.
5. ANBI aanvraag doen.

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. **PR verhaal herzien met daarbij de website, folders en het bord aan de Rijnvis en op het erf.**
 In het eerste kwartaal van 2023 worden de visie avonden (die in 2022) zijn gehouden verwoord in een document.
 In het eerste kwartaal van 2023 levert een PR bureau een verhaal aan. Dit verhaal kan de website ontwikkelaar omzetten in een vernieuwde website, folders en boekjes.
 In het derde kwartaal van 2023 laten we borden ontwerpen voor aan de Rijnvis en voor op het erf.
 Door het hele jaar heen nemen we deel aan lokale kranten waarin we geschreven stukken laten plaatsen over onze lokale producten.
2. **Team bezetting compleet krijgen door het invullen van alle uren door vaste krachten en daardoor minder door ZZP uren.**
 Per kwartaal een overleg inplannen rondom strategische personeelsplanning in samenwerking met de adviseur, de zorgboerin en de hoofdplanner van de Grote Wiede.
3. **Door ontwikkelen van de structuur van het woonteam met twee zorgcoördinatoren en bij het Boerderij team met één coördinator.**
 Wekelijks overleg met de coördinatoren gebruiken om acties in te zetten, te plannen, te volgen en bij te sturen. Vergt continu aandacht.

4. WTZA vergunning halen en ANBI aanvraag doen.

In vergadering aansluiten bij de Raad van Toezicht en gezamenlijk deze acties inzetten, volgen en uitvoeren.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|---|
| 6.3 | <ul style="list-style-type: none">• notulen inspraakmoment 2023 |
|------------|---|