

Jaarverslag
januari 2021 - december 2021

Zorgboerderij Ons verlangen B.V.

Zorgboerderij 'Ons Verlangen' B.V.

Locatienummer: 823



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Algemene conclusies	7
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	10
4.4 Stagiairs	10
4.5 Vrijwilligers	11
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	12
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	15
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	16

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

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Ons verlangen B.V.

Registratienummer: 823

Broekergouw 8b, 1027 AH Amsterdam

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 60934417

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

Locatiegegevens

Zorgboerderij 'Ons Verlangen' B.V.

Registratienummer: 823

Broekergouw 8b, 1027 AH Amsterdam

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Stichting Landzijde

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?

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

- Nee

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Het jaar 2021 was natuurlijk een jaar dat in het teken van corona stond. In januari hebben we op de boerderij de coronagolf die ons begin december trof bijna onder controle. De dagbesteding wordt weer uitgebreid met de hulpboeren van buitenaf. Het was fijn om iedereen weer te kunnen begroeten en gelukkig nieuwjaar te wensen.

Alles werd weer opgestart. Gelukkig was iedereen weer aan het werk want bij de geiten was er een ware lammeren-explosie. De lammetjes worden geboren met behulp van de hulpboeren die dit geweldig vonden. Sommige geitjes worden bijgevoerd met de fles en er zijn hulpboeren die hier de hele dag mee bezig waren. Dit was heel erg leuk maar wel heel erg druk voor iedereen dus het goede voornemen voor de volgende keer werd om de bok bij iets minder geiten te laten.

De winkel is nog steeds gesloten omdat er nog steeds op anderhalve meter geluncht wordt. Dus de ruimte van de winkel wordt gebruikt als extra kantine evenals de vergaderruimte boven de winkel. We delen de lunch-groepen nu in in bewoners en externe hulpboeren. Als vervanging voor de verkoop in de winkel hebben we vorig jaar een boerderijautomaat aangeschaft. De artikelen die verkocht worden (zuivel en dit jaar ook vlees) kunnen contactloos worden betaald. Het publiek weet ons inmiddels ruimschoots te vinden mede omdat een bekende vlogger een filmpje over de automaat heeft gemaakt en dit online heeft geplaatst. Opeens zijn we hip! Het radioprogramma Vroege Vogels neemt contact op en wil graag een interview over de automaat, deze is inmiddels omgedoopt naar Pak en Ga winkel. Bij de Pak en Ga achter het hek met een interviewer met een lange microfoon mogen begeleiding en hulpboeren hun verhaal doen op nationale radio! Super leuk!

Een klein team van hulpboeren zorgt voor de klanten die wat hulp nodig hebben. Ook worden er bloemen (tulpen) en aardappelen verkocht naast de automaat. De hulpboeren staan achter een hek zodat het contact minimaal is. De Pak en Ga winkel is een mooi nieuw werkveld voor onze hulpboeren. Vorig jaar stonden er twee vaste hulpboeren. Dit stel is verhuisd naar een andere provincie en nu hebben we een heel team voor de winkel. De bevoorrading, checken op houdbaarheidsdatum, schoonmaak, statiegeld en de mensen te woord staan die vragen hebben, is een hele mooie dagbesteding.

Tijdens de 3 maandelijks wisselingen van teams kunnen de hulpboeren dus nu ook kiezen voor dit nieuwe team. Iedere drie maanden is er altijd voor de hulpboeren tijdens een groepsvergadering de gelegenheid om te wisselen van werkveld, ze kunnen dan 'solliciteren' naar een werkplek in een ander team. Bij deze vergadering wordt dan besproken wat er goed ging en wat er beter kan. De directie zit altijd bij deze vergadering en alles wordt genotuleerd. Heel officieel. Dit jaar zijn die vergaderingen wel geminimaliseerd. Hooguit drie hulpboeren tegelijk i.v.m. de anderhalve meter afstand. Dit is erg jammer want de groepsvergaderingen zijn de hoogtepunten in het jaar. We zullen dit ook zo snel mogelijk weer oppakken.

De zorg die wij bieden, wordt gefinancierd uit Wlz, PGB en onderaanneming. De samenwerking met andere organisaties verloopt heel soepel. Cordaan, Philadelphia, Levvel 5, Leviaan, HVO Querido, Amsta en natuurlijk Stichting Landzijde behoren tot ons netwerk van zorg(instellingen). Tussen deze organisaties en wij zijn er korte lijnen met veel overleg en er wordt uitgebreid informatie en kennis gedeeld. De scholen voor speciaal onderwijs hebben hun vaste adressen voor stage in de bovenbouw. Wij hebben ieder jaar wel een paar stagiaires van de scholen in Amsterdam en Purmerend. Het vervoer met onze eigen bussen heeft mede hierdoor er een extra taak erbij gekregen. We hebben een extra buslijn ingezet. Haalden we vroeger alleen mensen in Amsterdam Oost en Noord, nu komen er ook hulpboeren uit Waterland en Purmerend.

Een aantal collega's hebben de boerderij verlaten, verhuizing, andere baan, een studie opgepakt. Daar zijn er een aantal nieuwe collega's voor in de plaats gekomen. Omdat we flink gegroeid zijn, is er voor gekozen om een teamleider voor de dagbesteding aan te stellen. Deze persoon is een verbinding tussen de werkvloer en de directie. Aanspreekpunt voor verwanten en/of begeleiding van de hulpboeren, de intake en evaluaties van hulpboeren zijn allemaal voor rekening van de teamleider. Dit verlicht het pakket van de begeleiding op de werkvloer die zich helemaal kunnen richten op de begeleiding van de hulpboeren.

De scholing van onze begeleiders heeft zich dit jaar weer beperkt tot online cursussen BHV en medicatie delen. De agressietraining was wel gewoon op locatie maar wel met een kleiner ploegje dan gebruikelijk.

De oudste hulpboer van de boerderij is ook het langst van allemaal bij ons. Hij viert dit jaar zijn 15-jarig jubileum. Als wij al bang waren dat we het zouden vergeten, die kans kregen we niet. Hij heeft het ongeveer iedere week tot het zover was opgenoemd. Hij is door iedereen in het zonnetje gezet. Mooie kadootjes, taart, limonade en tekeningen. Het was een groot feest!

Dit jaar hebben de varkens een prachtig nieuw onderkomen gekregen. Het is een waar varkensparadijs met veel modder en ruime hokken. Dit is allemaal gebouwd door onze eigen timmermannen met behulp van een paar hulpboeren. Het kleine dierenteam is trots op de mooie hokken en heeft veel plezier met de varkens in de modder.

Na twee jaar is er besloten om niet met de computerapplicatie die voor ons zou worden ontworpen door te gaan. Het heeft al te veel tijd gekost en daarmee ook geld. We hebben nu een bestaand programma voor een ECD aangekocht en zijn vanaf medio december dit aan het vullen met ons eigen materiaal. Het zal zeker tot maart 2022 duren voor dit inzetbaar is, maar we zijn er wel blij mee. De overdracht en evaluaties zullen een stuk minder tijd gaan kosten dan in het verleden.

De corona vaccinaties hebben we op locatie laten doen. Iedere externe hulpboer die dit wilde en toestemming had van begeleiding was ook welkom om de vaccinatie op de boerderij te krijgen. Het was een hele organisatie maar het gaf ook rust dat de hulpboeren gewoon 'thuis' konden laten prikken. De stress van wachten op een vreemde locaties is ze op deze manier bespaard gebleven.

Facebook en Instagram zullen komend jaar worden uitgebreid met een vernieuwde website. Er zal een nieuwe film worden opgenomen om alle veranderingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden vast te leggen. Ook is het plan om op de websites 7 shortfilms te tonen over alle werkvelden apart. Deze shortfilms kunnen dan ook gebruikt worden bij presentaties op scholen en andere zorginstellingen. We willen graag werken aan onze naamsbekendheid. Dit is met name belangrijk omdat we een nieuwe locatie plannen in Utrecht. Om hier genoeg medewerkers en hulpboeren te vinden, is dit belangrijk.

2021.... een jaar waarbij we ons eens te meer bewust zijn geworden van het feit dat we ons gelukkig kunnen prijzen met onze medewerkers en zeker met onze hulpboeren. Iedereen heeft zijn steentje bijgedragen aan de continuïteit van de boerderij. In die zin was het eigenlijk een topjaar. Gelukkig ziet het ernaar uit dat op korte termijn alles weer zal normaliseren.

Acties

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

3.2 Algemene conclusies

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

We hebben zeker, ondanks de beperkingen door corona, geen pas op de plaats gemaakt. Veel nieuwe gezichten (hulpboeren). Jammer genoeg ook van een aantal afscheid moeten nemen.

Maatregelen in verband met corona hebben veel gevraagd van medewerkers en hulpboeren. De flexibiliteit van beide partijen was ongelofelijk en hartverwarmend. Iedereen zette nog steeds zijn beste beentje voor.

De samenwerking met ons netwerk (alle begeleiding van andere instellingen en Stichting Landzijde) was top. Alle partijen dachten bijvoorbeeld mee over het vervoer van en naar de boerderij. Stichting Landzijde hield ons goed op de hoogte van alle veranderingen van de maatregelen.

Ondanks het gebrek aan personeel in het algemeen in de zorg, hebben wij niet te klagen over het aanbod als we een vacature hebben. Iedere keer zien we kans om de vacatures te vullen.

Over de doelstellingen van vorig jaar het volgende:

Als onderdeel van het communicatieplan wilden we vorig jaar graag groepen (begeleiders van instellingen waar onze hulpboeren wonen) uitnodigen op de boerderij om alles te laten zien aan de hand van rondleidingen en presentaties. Dit is door corona natuurlijk in het water gevallen. Kleinschalig hebben we zeker rondleidingen gedaan maar dat zet niet genoeg zoden aan de dijk. Hier is het idee ontstaan om de website (die sowieso verouderd is) aan te passen. Brainstormen over de invulling met alle medewerkers en hulpboeren in kleine groepjes heeft voor prachtige ideeën gezorgd. We hebben het voornemen om de website te vullen met shortfilms over ieder werkveld apart en één grote film over de boerderij in het algemeen. Dit is voor iedereen veel toegankelijker dan een website vol met tekst. Medio maart 2022 gaan we hiermee starten.

Met de ontwikkeling van de computerapplicatie waar aan al een tweetal jaar werd gewerkt zijn we gestopt. Het duurde te lang en kostte daardoor ook te veel. De beslissing om te starten met een nieuw ECD heeft wat hoofdbrekens gekost maar de kogel is door de kerk en we kunnen het programma waarschijnlijk begin maart 2022 gaan gebruiken. Dit zal zeker de kwaliteit van de overdrachten en informatie van en naar verwanten/begeleiding van onze hulpboeren ten goede komen.

De nieuwe manier van overdracht volgens de SOAP methode (subjectief, objectief, analyse, plan) is door de teamleider van de dagbesteding geïntroduceerd bij alle collega's. Er is een leermethode ontwikkeld voor iedereen en in de loop van het jaar steeds meer toegepast. Het blijkt een duidelijke manier van overdracht die veel tijd bespaart. Het werkt alleen als alle collega's de methode gebruiken. Objectief overdragen is bevorderlijk voor goede veilige zorg.

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
VG03	5	4	1	8
VG04	16	0	1	15
VG05	5	0	1	4
VG06	18	0	0	18
VG07	4	5	2	7
VG08	0	1	1	1
Overig	13	10	4	19

Het totaal aantal deelnemers aan het eind van 2021 is 72. Wij bieden dagbesteding in onderaanneming en PGB. De onderaanneming is zowel vanuit de WMO als vanuit de WLZ gefinancierd. Wij bieden arbeidsmatige dagbesteding met groepsbegeleiding. De groepen zijn verticaal ingedeeld. Dus variëren in grootte in verband met zorgzwaarte en ervaring van de begeleiding. Ieder jaar proberen wij ons werkvelden gebied uit te breiden of te wijzigen zodat het voor een ieder een uitdaging blijft om op de boerderij te werken. We hebben groepen die in één bepaald werkveld werken. Na drie maanden mogen de hulpboeren er voor kiezen naar een ander team te gaan. Niet altijd wordt deze keus gehonoreerd. Ze moeten het goed kunnen aangeven waarom zij willen wisselen (omdat bijvoorbeeld je verkering daar werkt, is niet een goede reden). In de grote dagbesteding vergadering één keer per maand worden dit soort dingen uitgebreid besproken. Hier kunnen collega's ook hun feedback geven en ontvangen.

Ieder jaar zijn er hulpboeren die niet of niet op tijd verschijnen op de afgesproken tijd en plek. We gaan dan altijd eerst in gesprek om uit te leggen dat dit niet alleen heel vervelend is voor de chauffeur die de hulpboeren op haalt maar ook voor alle medehulpboeren die op deze manier ook niet op tijd op hun werk komen. Er volgt dan een waarschuwing dat dit niet te vaak moet voorkomen omdat het anders consequenties heeft. Als iemand langer dan 6 weken zonder bericht wegblijft, schrijven we deze hulpboer, in overleg met begeleiding en/of hulpboer uit. Vaak zijn dit hulpboeren met een GGZ indicatie voor dagbesteding.

Dit jaar hebben wij afscheid genomen van twee hulpboeren van het eerste uur. Zij woonden al een paar jaar samen op de boerderij en hadden als stel nog ambulante ondersteuning van de begeleiding. Ze zijn nu zelfstandig gaan wonen. Ze nemen ook geen dagbesteding meer af en zijn op zoek naar regulier werk.

Eén deelnemer is gestopt omdat ze zichzelf te oud vond worden. Ze vond het werk bij de geiten heel fijn maar vond het te zwaar. Ze neemt nog regelmatig telefonisch contact op.

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.

Ieder jaar zijn er hulpboeren die vertrekken. Dit jaar hebben we afscheid genomen van twee hulpboeren van het eerste uur. Zij gaan zelfstandig wonen en gaan op zoek naar regulier werk. Het is mooi om te zien hoe deze mensen zijn gegroeid in de tijd dat zij bij ons waren. We hebben onze werkvelden weer uitgebreid met twee nieuwe werkvelden. Bij de varkens is veel meer werk gekomen door de grote hokken en moddervelden die zijn gemaakt. Er zullen dit jaar weer veel biggetjes bijkomen. De Pak en Ga winkel is ook een nieuw werkveld geworden voor een flinke groep hulpboeren. Het is een verantwoordelijk stukje dagbesteding waarbij je veel met buitenstaanders te maken hebt. Dit levert hele mooie momenten en gesprekken op voor de hulpboeren.

Het is een heel belangrijk doel van Zorgboerderij Ons Verlangen om alle hulpboeren te laten groeien in hun ontwikkeling. Van naast elkaar aan dezelfde taak werken tot daadwerkelijk samenwerken aan dezelfde taak.

De begeleiders krijgen deze opdracht mee vanaf het eerste moment. Maak doelen voor de hulpboeren en werk daar aan. Ze krijgen alle hulp en feedback van elkaar tijdens de vergadering van de dagbesteding. Het afgelopen jaar is duidelijk geworden dat alle begeleiders inzetbaar zijn op alle werkvelden. Door corona viel er helaas wel eens iemand uit en dit werd moeiteloos opgepakt door een collega.

Ieder jaar zal de boerderij worden uitgebreid met kleine of grote nieuwe werkvelden. We blijven ontwikkelen en streven ernaar om voor alle deelnemers het juiste werkveld en zorg te bieden.

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.

Aantal werknemers op 01-01-2021: 24

Aantal medewerker op 31-12-2021: 24

Een zestal werknemers zijn uit dienst gegaan. Drie daarvan hebben een andere baan, één werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en van de laatste twee liepen de tijdelijke contracten af en er is in goed overleg besloten om geen vast contract aan te bieden. De nieuwe medewerkers zijn allemaal begonnen met een tijdelijk contract en zijn vol enthousiasme aan het werk gegaan in de dagbesteding.

Niet met alle werknemers is een functioneringsgesprek gevoerd. Vaak werd iets afgezegd omdat er iemand in quarantaine zat of corona besmettingen hadden plaatsgevonden. Er wordt vanaf maart 2022 een inhaalslag gepland met de FG's. Er is echter altijd heel veel ruimte en tijd voor een ieder om een afspraak te maken met de directie voor een gesprek of een evaluatie als er behoefte aan is. Bij de dagbesteding vergadering is de directie altijd aanwezig en daar wordt al heel veel besproken wat de dagbesteding aangaat. Is er iets persoonlijks, is de drempel heel laag om een één op één gesprek aan te gaan.

De grootste verandering die heeft plaatsgevonden m.b.t. personeel op de dagbesteding is de aanstelling van een teamleider dagbesteding. Deze persoon is een verbinding tussen de werkvloer en de directie. Aanspreekpunt voor verwanten en/of begeleiding van de hulpboeren, de intake en evaluaties van hulpboeren zijn allemaal voor rekening van de teamleider. Dit verlicht het pakket van de begeleiding op de werkvloer die zich helemaal kunnen richten op de begeleiding van de hulpboeren.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

Dit jaar was het een rustig stagiaire jaar. Waarschijnlijk in verband met corona. Er zijn 5 stagiaires geweest waarvan er één nog een halfjaarcontract heeft gekregen. Daarna was er een grote reis gepland. Ze komt waarschijnlijk volgend jaar terug.

De stagiaires zijn afkomstig van diverse scholen. Ze komen voor de dierenverzorging maar krijgen automatisch ook te maken met onze hulpboeren. Vaak leidt dit tot een vervolgopleiding in de zorg. Niet iedereen gaat dit doen maar 80% van onze stagiaires kiezen hier uiteindelijk voor.

De begeleiding van de stagiaires wordt gedaan door de gediplomeerde begeleiding op de boerderij. Zij zijn ook het aanspreekpunt voor de school en regelen de evaluaties en de praktijkexamens. De scholen geven aan zeer tevreden te zijn over het aanbod van de stageplekken. De samenwerking met de boerderij en de begeleiding van de stagiaires is goed, de vorderingen van de meeste leerlingen zijn uitstekend en ook de leerlingen zijn over het algemeen enthousiast over de stageplek.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

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

4.6 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 kunnen niet anders dan blij zijn met ons team. Het personeel en de stagiaires. Ze hebben het afgelopen jaar weer heel hard gewerkt onder minder makkelijke omstandigheden door corona. Iedereen heeft zijn beste beentje voorgezet.

Communicatie en feedback geven en ontvangen is nog steeds het belangrijkste middel om een goed team te krijgen en te houden. Omdat we nog steeds groeien is er voor gekozen om dit jaar een teamleider voor de dagbesteding aan te nemen. Het is nog te vroeg om daar daadwerkelijke vruchten van te plukken maar het ziet er naar uit dat het een juiste keuze is geweest. Deze persoon is een verbinding tussen de werkvloer en de directie. Aanspreekpunt voor verwanten en/of begeleiding van de hulpboeren, de intake en evaluaties van hulpboeren zijn allemaal voor rekening van de teamleider. Dit verlicht het pakket van de begeleiding op de werkvloer die zich helemaal kunnen richten op de begeleiding van de hulpboeren.

De stagiaires zijn voor ons de kweekvijver van toekomstig personeel. Er zijn een aantal zeer gewaardeerde medewerkers aangenomen vanuit hun stage. Dit bevalt heel goed. Je leert iemand kennen op basis van stage en kunt al goed inschatten hoe hij/zij zal bevallen als ze in dienst komen. Het is ook mooi om te zien hoe jonge mensen zich ontwikkelen tot zeer waardevolle begeleiders bij ons op de boerderij.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

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

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

Bij Zorgboerderij Ons Verlangen zijn er altijd drie opleidingen per jaar verplicht: dat zijn

- BHV
- Agressietraining
- basis veiligheid medicijnen uitdelen cursus

Deze cursussen zijn gedaan in 2021.

Mocht een medewerker aangeven dat hij/zij graag een scholing / cursus wil volgen, zal de directie dit goedkeuren mits het een algemeen doel dient.

Acties

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

De BHV is net als vorig jaar online gedaan. Iedere medewerker heeft een uitnodiging ontvangen voor een basis- of vervolgrtraining. We hopen wel om het in 2022 weer in groepsverband onder de deskundige begeleiding van een instructeur te kunnen doen.

De agressietraining is ook voor een groot deel online gedaan maar er zijn een klein aantal lessen geweest op de woning. De medewerkers van de woningen hebben hun bevindingen gedeeld met de medewerkers dagbesteding.

De medicatie cursus is een intern opgezette cursus door één van de teamleiders van de woningen. Het is een belangrijke cursus die steeds uitgebreider wordt. Alle medewerkers zijn verplicht de cursus te volgen.

De SOAP methode cursus die de teamleider dagbesteding heeft gegeven is ook online via Teams gedaan. Er zal volgend jaar een vervolg op komen om het levendig te houden voor iedereen.

Als er medewerkers zijn die een opleiding willen volgen, kunnen ze dat tijdens een functioneringsgesprek aangeven. Mocht de directie van mening zijn dat de opleiding een aanwinst is voor de hele boerderij wordt deze opleiding vaak helemaal vergoed.

Dit jaar is de nieuwe teamleider van de dagbesteding begonnen met een cursus GGZ agoog. Dit zal een goede databank opleveren waar meerdere collega's profijt van zullen hebben.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

- Agressietraining (belangrijk voor zowel de medewerker als de hulpboeren). Dit jaar zal ook het kantoorpersoneel worden geschoold.
- BHV ook hier zal het kantoorpersoneel voor het eerst deelnemen
- medicijn delen cursus er zijn een aantal nieuwe hulpboeren die tijdens de dagbesteding medicijnen gebruiken.
- SOAP rapportage cursus, interne cursus voor de dagbesteding van de teamleider van de dagbesteding.

De teamleider dagbesteding gaat de opleiding tot GGZ agoog volgen.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

De verplichte cursussen BHV, agressietraining en medicatie delen zijn dit jaar gegeven. Het kantoorpersoneel die ter plekke werken en afgelopen jaar een enkele keer zijn ingezet bij de begeleiding van de hulpboeren door omstandigheden (corona) heeft aangegeven ook graag de BHV en agressietraining te willen volgen. Dit wordt uiteraard gehonoreerd.

Omdat de cursus SOAP rapportage online via Teams is gegeven, willen enkele medewerkers dit graag nog een keer herhalen op locatie. Dit zal zeker gebeuren, ook met het oog op nieuwe medewerkers die nog niet hebben gewerkt met SOAP.

Iedere medewerker die aangeeft een cursus / scholing te willen volgen, kan dit via de boerderij doen mits het een algemeen doel dient.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Alle hulpboeren hebben ieder jaar een evaluatiegesprek. Met een vast format zodat er geen vragen vergeten worden, wordt de hulpboer in kwestie bevroegd.

Er wordt naar de persoonlijke omstandigheden van de hulpboer gevraagd en of er veranderingen zijn geweest sinds de laatste evaluatie. Gaat alles nog steeds goed op de boerderij? Zijn de activiteiten van de hulpboer nog steeds passend voor hem. Sluiten de activiteiten op de doelen aan de gesteld zijn? De hulpboer krijgt de gelegenheid om aan te geven of hij/zij het nog steeds naar zijn zin heeft in het huidige werkveld. Hoe is het contact met de begeleiding? Hoe is het contact met de medehulpboeren? Blijven de doelstellingen hetzelfde of moet dit worden aangepast.

Bij de evaluatie zijn er altijd twee begeleiders aanwezig en eventueel een verwante of begeleider van de hulpboer.

De evaluaties zijn dit jaar vaak online gedaan en dit is echt niet wenselijk. De hulpboeren kunnen zich minder concentreren en de gesprekken gaan vaak langs hen heen. Dit is jammer en hopelijk kunnen in 2022 alles gewoon weer gezellig in de kantine doen met een kopje koffie en een koekje.

In algemene zin kunnen we concluderen dat de evaluatie gesprekken goed zijn verlopen. De hulpboeren hebben praktische doelen zoals een dierenhok uitmesten (dit kan in één periode behaald worden) en andere doelen die langer kunnen blijven staan zoals leren samenwerken.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Vroeger werden de evaluatiegesprekken allemaal aan het eind van het jaar gedaan. Nu plannen de begeleiders de evaluaties zelf en wordt het hele jaar door geëvalueerd. Dit werkt veel beter want je hebt meer tijd om een en ander voor te bereiden.

De evaluaties waren positief van aard. Uit de rapportages blijkt dat de meeste hulpboeren tevreden zijn met hun dagbesteding, andere hulpboeren en begeleiders.

Het is geen voorbeeldjaar voor de evaluaties geweest. Veel is online via Teams gedaan en dat is niet wenselijk. De verbinding is niet altijd optimaal en de hulpboeren zijn snel afgeleid en niet gefocust. We streven er echt naar om dit weer op de gewone manier te kunnen gaan doen. Ontspannen, aan de kantine tafel met een kopje koffie en koekje.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Ieder kwartaal is er een inspraakmoment. We doen dat in de vorm van een teamvergadering. Ieder werkveld komt apart samen met de begeleider en de directie. De vergadering wordt genotuleerd en iedereen krijgt later een exemplaar van de notulen. Tijdens de vergadering wordt besproken hoe de afgelopen drie maanden zijn verlopen. Wat ging er goed? Wat kan er beter? De hulpboeren kunnen punten aangeven waar zij het over willen hebben. Zijn er nog voorstellen voor veranderingen?

Dit jaar hebben we de hulpboeren gevraagd om mee te denken over de inhoud van de website. Hier zijn leuke ideeën uitgekomen. Normaal gesproken zouden we dat bij de hulpboerenraad hebben neergelegd maar die zijn dit jaar in verband met corona niet bij elkaar geweest. Dit was een keuze van de raad zelf. We hopen het in 2022 weer op te kunnen pakken.

Het belangrijkste van de teamvergadering is de mogelijkheid om te solliciteren naar een andere werkplek. De hulpboeren krijgen iedere 3 maanden de gelegenheid om te wisselen van werkplek. In de praktijk zijn er niet veel wisselingen. Vaak willen ze gewoon bij hun eigen team blijven.

Acties

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

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten zijn natuurlijk niet gelopen zoals gewenst omdat we niet met een grote groep bij elkaar konden zitten. Dit is echt heel jammer want het is voor het team een mooi 'samen' moment. Het wordt op dat moment echt een team. Om het contact niet te verliezen worden er kleine groepjes gevormd voor gesprekken en tijdens de afsluiting van de dag wordt er ook even individueel gesproken met alle hulpboeren en begeleiding. Ieder om de beurt. Ook tijdens het vervoer is het fijn om gesprekken te voeren. Maar dan zitten de hulpboeren niet met hun team in de bus maar met buurtgenoten. Dit levert overigens ook wel weer iets op. Iedereen kent iedereen op die manier.

Wat ons dit heeft geleerd is dat we op de goede weg zijn met de teamvergaderingen. Deze worden nu echt gemist. Dus hopelijk kunnen we in 2022 dit weer oppakken en uitbreiden.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Deelnemers die via Stichting Landzijde dagbesteding bij ons afnemen vullen de tevredenheidsmeting van Vanzelfsprekend in. De jaarrapportage is als bijlage bijgevoegd.

Verder hebben dit jaar het (normaal 2-jaarlijkse maar door corona een jaar uitgestelde) tevredenheidsonderzoek van het onderzoeksbureau Buntinx gehad. Dit onderzoeksbureau bevrage de hulpboeren, cliëntvertegenwoordigers en de medewerkers.

De uitkomst voor de dagbesteding van de hulpboeren was gemiddeld een 8,0/10. Dit is een goede voldoende. In 2018 was dit 8,5/10. Als bijlage bij het eindverslag van de tevredenheidsmeting is een kwaliteit-Verbeter-kaart gevoegd. Dit is een samenvatting van de positieve en negatieve ervaringen van de hulpboeren. Dit zijn punten waar wij als boerderij iets mee kunnen en waar we iets van kunnen leren.

HOE OMGAAN MET DE KWALITEIT-VERBETER-KAARTEN?

Samen de kwaliteit van ondersteuning verbeteren. Dat is het doel van een Kwaliteit-Verbeter-Kaart (KVK). Het kwaliteitsonderzoek 2021 heeft niet alleen informatie opgeleverd over aspecten waarover cliëntentevreden zijn, maar ook over aspecten die in hun ogen verbeterd kunnen worden. Deze informatie werd geanalyseerd en de markantste verbeteronderwerpen zijn per groep en functie samengevat in een KVK. Deze KVK is de belangrijkste bron voor teamreflectie. Deze kaarten kunnen op teamniveau als volgt met 'de zevensprong' worden behandeld.

1. Bekijk in het team de uitkomsten: zijn deze herkenbaar? Kunnen er voorbeelden of meer details worden gegeven? Wat zijn de sterke en de zwakke punten. Bespreek waar mogelijk de kaart vervolgens samen met cliënten en cliëntvertegenwoordigers / contactpersonen.
2. Bereik overeenstemming over één of twee thema's die verbeterd kunnen worden en beargumenteer waarom. Kies vervolgens één of twee duidelijke doelen en formuleer ze SMART (Specifiek; Meetbaar; Aanvaardbaar; Realistisch; Tijdgebonden).
3. Stel prioriteiten: welk doel is het belangrijkste of urgentst volgens de cliënten, verwanten en team. Wat is het tweede verbeterdoel?
4. Ga na wat nodig is om die doelen te bereiken (hulpbronnen, voorwaarden, methodieken? Medewerking van cliënten, vertegenwoordigers, eigen begeleiders, vrijwilligers, facilitaire zaken, management...? Zijn de benodigde hulpbronnen beschikbaar)?
5. Maak een concreet plan per gekozen doel (wie doet wat; welke acties zijn nodig; tijdspad; hoe bewaken we de voortgang; wanneer en hoe evalueren we?).
6. Start acties en plan momenten waarop tussentijds nagegaan wordt of voldoende aandacht wordt besteed aan de uitvoering. Monitor de voortgang.
7. Evaluatie: wat is er veranderd m.b.t. het gekozen doel? Is dat een verbetering? Trek conclusies en plan vervolgacties.

Acties

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

Bijlagen

- vanzelfsprekend jaarrapportage 11-2020 / 10-2021

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.

(Quote uit het rapport) De gemiddelde rapportcijfers in 2021 vallen iets lager uit dan in 2018. Verschillen in aantallen cliënten maken het moeilijk om dit te interpreteren. Om te spreken van een statistisch betekenisvol verschil zou er sprake moeten zijn van een verschil van 1,4 punt. Alle verschillen liggen ruim tussen deze marge. De betekenis van (verschillen in) kwaliteitservaringen moet vooral worden gezocht in de kwalitatieve uitkomsten van de Kwaliteit-Verbeter-Kaarten. Niet uitgesloten kan worden dat restricties in activiteiten ten gevolge van covid-19 maatregelen in deze waarderingen een rol spelen. Zo werd een aantal keer gemeld dat men het jammer vond dat de winkel niet functioneerde en dat rondleidingen van bezoekers niet plaatsvonden.

Het onderzoek is een momentopname. De gesprekken die we het hele jaar door hebben met hulpboeren en verwanten/vertegenwoordigers leveren veel meer op dan een onderzoek. Toch is het goed om af en toe dit toe te passen. Je krijgt een totaal plaatje van alle dingen die voorkomen en kunt inspelen op de antwoorden. Ook levert het gespreksstof en discussiepunten op voor medewerkers.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Er zijn een aantal incidenten geweest met hulpboeren (zie bijlage). De cursus agressie training komt hierbij goed van pas. Niet alleen om de begeleider maar ook de hulpboer te beschermen. Vaak kun je aan zien komen dat een hulpboer zich opwerkt naar een uitbarsting. Kunst is om dit te voorkomen. Soms is dat niet mogelijk en kun je proberen om er met zo min mogelijk problemen uit te komen.

De begeleiders zijn goed geschoold. Ze kunnen dit aan en er is altijd meteen een andere medewerker ter plaatse om te helpen. De meldingen worden altijd gedeeld met het team en besproken in het werkoverleg volgens een vast patroon.

- Wat is er gebeurd?
- Wie waren er bij betrokken?
- Hoe is er gehandeld?
- Wat is het gevolg?
- Had dit voorkomen kunnen worden en hoe?

De nazorg voor hulpboer en medewerker is per persoon afhankelijk. Wat heeft iemand nodig? Er zal altijd een MIC worden geschreven (Melding incident cliënt). De teamleider dagbesteding of de directie zal in een gesprek met de medewerker kijken of iemand iets nodig heeft in de verwerking. Met de Arbo arts is afgesproken dat, ten behoeve van preventie, we altijd na een incident een bezoek in plannen met de arbo-arts. Vanuit dit gesprek kan er gekeken worden of het raadzaam is om extra hulp te bieden.

Het aantal MIC's is beschreven in de bijlage.

Acties

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

Bijlagen

- Opsomming aantal Mic's
- Blanco MIC formulier

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.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2021
Actie afgerond op: 08-06-2021 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 27-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Scholing voor personeel plannen

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020
Actie afgerond op: 26-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Vanaf januari de evaluatiegesprekken verspreid plannen.

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020
Actie afgerond op: 26-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Bijwerken Kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020
Actie afgerond op: 26-02-2021 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

Scholing voor personeel

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2020

Minimaal 2 keer per jaar een hulpboeren overleg

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Controle elektrisch gereedschap

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

tijdens werkoverleg bespreken of de kleedkamer opgeruimd is.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Elke hulpboer heeft minimaal 1x per jaar een evaluatiemoment

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

training agressie

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Training medicijnen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Overleg Hulpboerenraad

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2020

Controle BHV-koffers/EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2020

Controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

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

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020

Tevredenheidsmeting door Buntinx laten uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 17-08-2020

De verlengde arm constructie toepassen bij het toedienen van medicatie. Uitzoeken met de huisarts.

Geplande uitvoerdatum: 25-11-2020

uitzoeken hoe het met de eindverantwoording is van de toe te dienen medicatie.

Geplande uitvoerdatum: 25-11-2020

De wisselende VOG's van stagiaires checken.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2020

I.v.m. corona BHV nog niet behaald voor 2020. Zodra BHV training is geweest de nieuwe data opvoeren in de werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021

VOG's checken

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

jaarkalender bijhouden mbt evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

Vanaf januari de evaluatiegesprekken verspreid plannen.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

jaaragenda: dagbesteding vergadering, teamvergadering, en rapportages plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

Bijwerken Kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 10-03-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Starten met scholing methodiek

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Tevredenheidsmeting in eigen beheer uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 18-08-2021

Functioneringsgesprekken voeren, minimaal 4 per maand

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2022

7.3 beschrijven aan de hand van de norm. Evt. ook 7.1, 7.2 en 7.4 Beschrijf het algemeen zonder namen te noemen. Ook kunt u er overwegen om de MIC-formulieren als bijlagen toe te voegen. Die zijn alleen zichtbaar voor uw organisatie en voor ons. De keuze ligt bij u.

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023

Elke 3 maanden is er per werkveld een inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 22-08-2019

Toelichting: Per werkveld is er elke drie maanden een inspraakmoment. Dit is een heel officieel gebeuren. Dit is ook het moment dat onze hulpboeren mogen solliciteren naar een ander werkveld.

communicatieplan maken

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2020

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

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

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 03-06-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-06-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

De actielijst blijft een zorgenkind. Alle acties worden uitgevoerd alleen niet afgevinkt. Er wordt in 2022 een medewerker van kantoor aangewezen om dit in de toekomst te regelen.

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

Zorgboerderij Ons Verlangen wil:

- Een goede overdracht van de dagelijkse gang van zaken op de dagbesteding (SOAP)
- Een uitgebreider inwerkprotocol, geschreven met input van mensen die ingewerkt zijn
- Dit behouden door steeds nieuwe medewerkers goed hierop in te werken
- Betere interne communicatie
- Goede inzage in dossiers
- De kwaliteit van de zorg op hetzelfde houden of op hoger niveau brengen
- Het aantal hulpboeren uitbreiden
- Een aantrekkelijke werkgever blijven
- Scholing blijven aanbieden voor begeleiders zodat zij voldoende uitdaging vinden en voldoende zijn uitgerust met kennis om hun werk optimaal uit te kunnen voeren.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Het nieuwe ECD wordt begin maart in gebruik genomen. Iedereen moet hier goed mee leren werken.
- De website optimaliseren en moderniseren
- Nieuwe medewerkers goed inwerken op de overdrachtmethode SOAP.
- Scholing op de boerderij

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.

Het ECD dat begin maart in gebruik genomen wordt, zal worden geïntroduceerd bij de medewerkers door al ingewerkte mensen. Zodat het eenvoudig en snel zal gaan werken.

De website zal voornamelijk gaan bestaan uit 7 shortfilms en één algemene grote film met een minimum aan tekst. We zijn van mening dat dit de toegankelijkheid zeer ten goede zal komen. Begin maart komt iemand alles op de film zetten en dan kan er een begin gemaakt worden met het optimaliseren van de website.

Scholing

De introductie op SOAP rapportage zal worden overgebracht op alle nieuwe medewerkers door de teamleider van de dagbesteding. Het is belangrijk dat iedereen op deze manier rapporteert.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|--|
| 6.5 | <ul style="list-style-type: none">• vanzelfsprekend jaarrapportage 11-2020 / 10-2021 |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 7.7 | <ul style="list-style-type: none">• Opsomming aantal Mic's• Blanco MIC formulier |
|------------|---|