

Jaarverslag
januari 2021 - december 2021

Stichting Hoeve Klein Mariëndaal

Hoeve Klein Mariëndaal

Locatienummer: 887



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	9
4.1 Deelnemers	9
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	9
4.3 Personeel	9
4.4 Stagiairs	10
4.5 Vrijwilligers	10
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	11
5 Scholing en ontwikkeling	12
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	12
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	12
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	12
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	13
6 Terugkoppeling van deelnemers	14
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	14
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	14
6.3 Inspraakmomenten	15
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	15
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	16
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	17

7 Meldingen en incidenten	18
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	18
7.2 Medicatie	18
7.3 Agressie	18
7.4 Ongewenste intimiteiten	18
7.5 Strafbare handelingen	18
7.6 Klachten	18
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	19
8 Acties	19
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	20
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	20
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	25
9 Doelstellingen	28
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	29
9.3 Plan van aanpak	29
Overzicht van bijlagen	30

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 Hoeve Klein Mariëndaal

Registratienummer: 887

Diependalseweg 4, 6813 GE Arnhem

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 09143566

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

Locatiegegevens

Hoeve Klein Mariëndaal

Registratienummer: 887

Diependalseweg 4, 6813 GE Arnhem

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging Bezig

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

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

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

- 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.

- Ja

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste Lezer,

Met trots presenteer ik u het jaarverslag 2021 van Stg. Hoeve Klein Mariëndaal.

Ook 2021 was een bewogen jaar. Corona had behoorlijk invloed op de activiteiten en werkzaamheden op onze zorgboerderij. Gelukkig konden we onder strikte naleving van de maatregelen open blijven voor onze deelnemers. We hebben gedurende een groot deel van het jaar bezoekers gemist; op het erf en in onze Theeschenkerij. Het is gebleken hoe belangrijk een plek als onze boerderij is voor velen in tijden van crisis. De kracht van de gemeenschap, saamhorigheid en er voor elkaar zijn. Het 'gewoon naar je werk kunnen en een gezond dagritme hebben' werd speciaal en zeer gewaardeerd. We hebben in maart afscheid genomen van de bedrijfsleider, die mocht gaan genieten van zijn pensioen, en we zijn voort gaan borduren op de nieuwe organisatiestructuur die in 2021 is geïmplementeerd.

Veel leesplezier met dit verslag; mijn eerste jaarverslag voor deze mooie organisatie.

Gitte Lucas

Directeur-bestuurder van Stg. Hoeve Klein Mariëndaal

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Onze zorgboerderij ligt aan de rand van Arnhem op het prachtige landgoed Mariëndaal.

We bieden dagbesteding en werkplekken aan een zeer diverse groep deelnemers van 7 tot 95 jaar.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Zorg

Het was met name een uitdaging voor de begeleiders van de Theeschenkerij om de deelnemers zinvolle werkzaamheden aan te bieden toen we geen gasten mochten ontvangen door Corona. We waren dan ook ontzettend blij dat we in het voorjaar de eerste bezoekers weer mochten ontvangen. We waren er klaar voor; alles was gepoetst en aan kant. Het was voor veel deelnemers ook weer erg wennen. We gingen van een rustige werkplek zonder publiek naar een werkplek met kinderen in de kinderboerderij, gasten op het terras en wandelaars, die even een kijkje kwamen nemen op het erf. Uiteindelijk vond iedereen daar weer een weg in. Wij vinden het belangrijk dat de boerderij een afspiegeling is van de samenleving en dat we verbinding maken met de wereld buiten de boerderij, zodat onze kwetsbare deelnemers minder kwetsbaar worden en zo volwaardig mogelijk meedoen in de maatschappij. Je zag dat de lockdown daar veel impact op had.

We zagen gedurende het jaar dat de aanmeldingen van nieuwe deelnemers toenamen. Het leek alsof het vertrouwen weer een beetje terugkeerde. Aan het einde van 2021 zaten de groepen waar nagenoeg vol.

Ondersteunend netwerk

We zijn ontzettend blij met onze vrijwilligers. Inmiddels zijn er zo'n 65 vrijwilligers betrokken bij onze organisatie. Door hun inzet kunnen we meer verschillende activiteiten en werkzaamheden aanbieden aan onze deelnemers en is er meer persoonlijke aandacht mogelijk. We hebben onze vrijwilligers in mei extra in het zonnetje gezet door een kleine attentie aan te bieden, samengesteld door onze deelnemers.

Giften

Door verschillende giften en donaties hebben wij in 2021 een aantal wensen kunnen realiseren. Onze oude bus konden we vervangen door een goede 2-handse. Wij hebben het terrasmeubilair bij onze Theeschenkerij kunnen vervangen. Er is een stretchtent aangeschaft, waardoor we een extra werkplek kunnen bieden, die erg gewaardeerd wordt bij hitte en regenachtig weer. De oven en de vaatwasser in de keuken zijn vervangen en we kunnen met de opbrengst van een fundraising een grote koelcel gaan kopen t.b.v. onze groente-abonnementen en opslag van onze oogst voor gebruik in de Theeschenkerij. Als kers op de taart is Frida, een paard, op onze boerderij komen wonen. Wij zijn heel blij met de gulle giften en ervaren waardering en betrokkenheid voor de zorgboerderij.

Medewerkers

In 2021 is er een nieuwe organisatiestructuur geïmplementeerd. De organisatie wil een professionaliseringsslag maken en derhalve is de functie van teamleider ingezet. Elk deelgebied heeft een teamleider. Er zijn drie deelgebieden: Tuin&Dier, Theeschenkerij en Natuurbeleving voor (licht) dementerende senioren. De teamleider is samen met het team verantwoordelijk voor de zorg, organisatie, exploitatie en kwaliteit binnen het deelgebied. Elk team heeft een jaarplan gemaakt en er zijn stappen gemaakt in de communicatiestructuur. In april is de bedrijfsleider met pensioen gegaan en is er een directeur-bestuurder aangesteld.

Audit en QuickScan

Dit jaar hebben wij een audit gehad van KLJZ op onze locatie 't Heidehuis. Hierbij hebben wij onder andere gesproken over hoe wij kijken naar de begeleiding van mensen met beginnende dementie. Hoe biedt je een huiselijke setting, versus een professionele organisatie. Ook hebben we de administratieve kant bekeken, zoals de doelenrapportage en het houden van contact en betrokkenheid met de achterban. Uit de audit kwamen veel mooie punten naar voren, maar ook enkele kleine verbeterkansen. Deze hebben wij gelijk opgepakt en zijn hiermee aan de slag zijn gegaan. De audit is afgerond met een positief advies, waardoor ook deze locatie met trots het keurmerk kan dragen van de federatie.

Daarnaast is er een QuickScan op groepsbegeleiding uitgevoerd door de GGD Gelderland Midden voor de gemeenten in de regio. De volgende onderwerpen kwamen aan bod: zorgdossiers, zorg/begeleidingsplannen, evaluatieverslagen, kwaliteitshandboek, diploma's en opleidingsplannen van medewerkers en verklaring omtrent gedrag van medewerkers. Er waren een paar opmerkingen, die wij direct hebben opgepakt, waarna we een positieve beoordeling hebben mogen ontvangen.

Financiering

Door Corona zijn de inkomsten zorg gedaald en hebben wij veel minder inkomsten gegenereerd uit onze Theeschenkerij. We hebben het jaar met een negatief exploitatieresultaat afgesloten. Echter zien wij met vertrouwen het nieuwe jaar tegenmoet. Het aantal deelnemers is in het najaar weer aangetrokken en wij denken weer meer inkomsten te krijgen uit de Theeschenkerij als er weer bezoekers mogen komen en vergaderingen en (maatschappelijk betrokken) teamuitjes weer zijn toegestaan. Het blijft daarnaast een enorme uitdaging om met de huidige eisen in de zorg, de krapte op de arbeidsmarkt, toenemende personele kosten en de beperkte vergoedingen voor de zorg de kwaliteit te bieden, die van ons wordt gevraagd en die we ook graag willen bieden.

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.

Door Corona zijn wij nog bewuster geworden hoe belangrijk de zorgboerderij is voor kwetsbare mensen. Het vroeg van de medewerkers en vrijwilligers de nodige flexibiliteit om de kwaliteit van zorg te blijven bieden. We hebben als organisatie aandacht besteed aan waardering voor de inzet van eenieder.

Iedere medewerker heeft een uitgebreid jaargesprek gehad met de leidinggevende, waarna acties zijn uitgezet, zoals het organiseren van een kernwaardemiddag, waarin de kernwaarde 'verbonden' centraal stond. Ook is er veel aandacht geweest voor de communicatie, m.n. het aanspreken van elkaar en feedback geven.

Er zijn een aantal personele wisselingen geweest, doordat medewerkers zichzelf af gingen vragen of ontwikkelingen in de zorg en op de boerderij nog wel bij ze paste. Ondanks dat het jammer is om afscheid van elkaar te moeten nemen zien wij het ook als een positieve ontwikkeling dat medewerkers zelf de verantwoordelijkheid nemen om juiste keuzes te maken in hun loopbaan. Voor ons als organisatie biedt het een kans om nieuw en fris personeel aan te trekken en nieuwe stappen te zetten. Al blijft het een uitdaging met de huidige arbeidsmarkt om goede gekwalificeerde krachten te vinden.

O.a. door de jaargesprekken met de medewerkers, de audit en de QuikScan hebben we besloten om met ingang van 2022 twee medewerkers aan te stellen voor Kwaliteit en Zorg, waardoor begeleiders zich meer kunnen focussen op het begeleiden en coachen van de deelnemers en veel minder tijd kwijt zijn aan de administratieve zaken. Hierdoor denken we een verbeterslag en een professionaliseringslag te maken. De medewerkers Kwaliteit en Zorg hebben o.a. de regie over het cliëntproces, ondersteunen de teamleiders en begeleiders inhoudelijk, dragen zorg voor de verschillende verantwoordingen zoals de Jeugdwet, onderhouden het professionele netwerk en doen de intakes.

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.

We bieden dagbesteding en activerend werk aan 125 deelnemers.

We startten in 2021 met 100 deelnemers en aan het einde van 2021 waren dat er 125. Er zijn 42 deelnemers gedurende het jaar vertrokken en er zijn er 66 bijgekomen (incl. leerlingen van de Praktijkschool)

Deelnemers stromen om diverse redenen uit:

- Jongeren, die overgaan van de Jeugdwet naar elders;
- Stagiairs van VSO stromen uit;
- Deelnemers, die het om persoonlijke problemen toch niet lukt om naar de boerderij te komen (ondanks inspanningen van ons en andere zorgprofessionals);
- Verandering in de zorgvraag;
- Verhuizing naar een instelling;
- Doorstroming naar andere dagbestedings-/werkplek.

De doelgroep is zeer divers. O.a. mensen met een verstandelijke beperking, autisme, GGZ achtergrond, NAH en dementie. De leeftijd varieert tussen 7 jaar en 90 jaar.

De jeugdgroep is alleen op zaterdag en bestaat uit 27 jongeren, die om de week komen (7 t/m 12 jaar en 13 t/m 21 jaar).

Er zijn 20 senioren en 78 volwassenen in zorg. Zij komen van maandag t/m vrijdag naar de boerderij.

Wij bieden groeps- en individuele begeleiding via WLZ (via HOA), PGB, Particulier en WMO/JW.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

In de loop van 2021 is het aantal deelnemers toegenomen. Wellicht door het vertrouwen dat is teruggekeerd na de lockdown en dat mensen juist nu graag buiten willen zijn in de natuur. Met name de diergroep heeft een grote aantrekkingskracht.

De groepen waren door Corona wat leeggelopen, maar zitten nu op de meeste dagdelen vol. Als de lijn doorzet kunnen wij starten met een nieuwe groep.

We hebben een stijging gezien in de vraag naar individuele ondersteuning. We bieden dit nu op aanvraag aan. Het is interessant om te gaan onderzoeken of we dit structureel kunnen gaan aanbieden.

Acties

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

4.3 Personeel

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

De organisatie is aan het veranderen. Het bestuur wil dat de stichting een professionaliseringsslag maakt, zodat we goed blijven aansluiten bij wat er om ons heen gebeurt en dat we de juiste zorg en verantwoording kunnen blijven bieden.

In 2021 zijn er 3 teamleiders aangesteld voor de verschillende deelgebieden. Dit had veel impact op de begeleiders, omdat zij bang waren autonomie en inspraak te verliezen. Hiervoor is veel aandacht geweest in de vorm van een verbeterde en efficiëntere overlegstructuur. Er zijn uitgebreide jaargesprekken met alle medewerkers gehouden en er zijn teamoverleggen per deelgebied ingevoerd.

Door de veranderingen zijn medewerkers na gaan denken over of zij nog wel passen bij de veranderende organisatie en de ontwikkelingen in het algemeen binnen de zorg. Een 3-tal medewerkers heeft de conclusie getrokken dat het tijd was voor een nieuwe uitdaging. Daarnaast is de bedrijfsleider met pensioen gegaan. Alle vacatures zijn ingevuld.

Er zijn 4 ZZP-ers betrokken bij de organisatie. Zij worden vooral bij ziekte en vakanties opgeroepen.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

In de eerste helft van 2021 zijn er 9 stagiairs bij de boerderij actief geweest en in de tweede helft van 2021 14 stagiairs.

Stagiairs komen van de volgende opleidingen:

- HAN, Social Work
- Rijn IJssel, Maatschappelijke zorg niveau 3 en 4
- Avans, Social Work
- HAN, Vaktherapie
- Rijn IJssel, helpende niveau 2
- HAN, beeldende vorming

De stagiairs verrichten begeleidende taken onder het toezicht van de begeleider en/of de teamleider. De begeleiders van de deelgebieden begeleiden de stagiairs op de werkvloer. Stagiairs hebben regelmatig evaluatiegesprekken met hun begeleider en/of teamleider. De frequentie hangt af van de persoon, de opleidingseisen of wat nodig is/maatwerk

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

Op de zorgboerderij zijn 68 vrijwilligers actief. Wij zijn erg blij met hun inzet! De vrijwilligers ondersteunen met name de begeleiders bij de uitvoering van de begeleidingstaken. Er zijn zeer veel verschillende vrijwilligers actief. Werkzaamheden variëren van het assisteren bij:

- Klussen
- Logistiek

- Onderhouden Pluktuin
- Koken
- Wandelen
- Tuinderij
- Dierverzorging
- Assemblage van de groentepakketten
- Jeugdgroepen

De meeste vrijwilligers bieden vooral extra aandacht bij activiteiten en werkzaamheden van deelnemers. Gemiddeld komen vrijwilligers 2 dagdelen per week. Vrijwilligers zijn verbonden aan een deelgebied en vallen daarmee onder de verantwoordelijkheid van de teamleider. De eindverantwoordelijkheid en aanname van vrijwilligers ligt bij de directeur-bestuurder. Minimaal 1 keer per jaar vindt een evaluatiegesprek plaats. We nemen signalen of opmerkingen van vrijwilligers serieus. Zij horen en zien veel en kunnen een waardevolle bijdrage leveren in de verbetering van de zorg.

Het team van vrijwilligers is redelijk stabiel.

Acties

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

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

De ontwikkelingen in de organisatie en de zorg in het algemeen hebben impact op de medewerkers. Derhalve is het belangrijk dat er persoonlijke aandacht is en er structureel werk/persoonlijke overleggen zijn met de medewerkers. Hiervoor moet meer aandacht komen. Bovendien is het belangrijk om goede afspraken met elkaar te maken en die vast te leggen.

Er wordt nog teveel ad hoc een evaluatie of overleg gepland.

Gezamenlijke overleggen en themabijeenkomsten dienen structureel te worden gepland in de jaar/kwaliteitsagenda van de boerderij. Teamleiders plannen voor het komende jaar evaluaties, jaargesprekken, en persoonlijke- en teamoverleggen.

Wanneer medewerkers afscheid nemen moet er goed worden gekeken naar wat het deelgebied nodig heeft aan kwaliteiten en competenties bij het aannemen van nieuwe collega's. In het verleden was hier te weinig aandacht voor, waardoor momenteel de balans in wat de deelgebieden nodig hebben niet optimaal is. Het is een uitdaging om (HBO)geschoold zorgpersoneel te vinden, dat ook ervaring in of affiniteit heeft met de horeca, tuinderij of dierverzorging.

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).

In 2021 zijn we gestart met het aanbieden van online intervisie voor alle begeleiders. Een groot deel van de begeleiders heeft hier gebruik van gemaakt.

In 2021 is er weinig aandacht geweest voor scholing. Door Corona was weinig mogelijk. Bovendien vroeg de veranderde organisatiestructuur en de start van nieuwe leidinggevenden veel aandacht.

Door Corona zijn er pas voor het eerst weer in november fysieke teambijeenkomsten geweest. In deze bijeenkomst stond de kernwaarde 'Verbonden' centraal.

De BHV-training heeft door Corona niet plaatsgevonden. Deze training staat begin 2022 gepland.

Een medewerker heeft Maatschappelijke Zorg niveau-4 gevolgd. Een medewerkster heeft in 2021 haar tweejarige associate degree opleiding Social Work met goed gevolg afgerond en een medewerkster rond haar master Social Work af in 2022.

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.

In 2021 is de boerderij gestart met het aanbieden van online intervisie voor alle begeleiders. Een groot deel van de begeleiders heeft hier gebruik van gemaakt.

Door Corona zijn er pas voor het eerst weer in november fysieke teambijeenkomsten geweest. In deze bijeenkomst stond de kernwaarde 'Verbonden' centraal. Alle medewerkers hebben hieraan deelgenomen.

De BHV-training heeft door Corona niet plaatsgevonden. Deze training staat begin 2022 gepland.

Een begeleider heeft Maatschappelijke Zorg niveau-4 gevolgd. Een medewerkster heeft in 2021 haar tweejarige associate degree opleiding Social Work met goed gevolg afgerond en een medewerkster rond haar master Social Work af in 2022.

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.

Door de veranderingen in en buiten de organisatie is het goed om de visie&missie te herijken met bestuur en teams. Van daaruit gaan we invullen hoe we handen en voeten geven aan deze missie&visie.

We willen intervisie blijven aanbieden aan alle begeleiders voor deskundigheidsbevordering en persoonlijke- en professionele ontwikkeling.

Periodiek worden themabijeenkomsten 'kernwaarden' en 'deskundigheidsbevordering' georganiseerd. Verder zal uit de jaargesprekken met medewerkers blijken welke scholingsbehoeften er nog liggen.

Doelstelling: Op elke deelgebied werkt minimaal 1 HBO'er met een zorgdiploma, aangevuld met minimaal 1 MBO'er met een zorgdiploma op niveau-4.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Door Corona is er gedurende het hele jaar minder aandacht geweest voor scholing.

Uit de jaargesprekken met de medewerkers bleek er een behoefte te zijn aan meer gezamenlijke bijeenkomsten en aandacht voor onze kernwaarden. Door Corona waren er minder gezamenlijke bijeenkomsten. Zodra het kon hebben we in november een themamiddag georganiseerd voor het hele team. Het thema was de kernwaarde: Verbondenheid. We hebben aan de hand van verschillende werkvormen aandacht besteed aan dit thema. Hierdoor hebben we elkaar wat beter leren kennen, we weten beter hoe we elkaar kunnen vinden (letterlijk en figuurlijk) en we hebben afspraken gemaakt hoe we aan de middag vervolg kunnen geven. Er is bijvoorbeeld afgesproken dat aan het eind van elke maand er wisselend op de donderdag of vrijdag aan het einde van de werkdag een informele borrel is. We hebben ook afgesproken aan het einde van de dag even een rondje langs de verschillende afdelingen te maken om gedag te zeggen, voordat je naar huis gaat. Tevens hebben we duidelijkere afspraken gemaakt over de frequentie van het aantal individuele- en teamoverleggen, zodat deze momenten beter zijn geborgd. Daarnaast hebben we data geprikt voor een sport- en spelmiddag en de kerstbijeenkomst voor alle medewerkers, deelnemers, vrijwilligers en stagiairs. In het voorjaar van 2022 is er een nieuwe bijeenkomst rond een thema gepland. Dan zal ook gereflecteerd worden op de themabijeenkomst 'verbondenheid' en of de ingezette acties ertoe hebben geleid dat we ons meer met elkaar verbonden voelen.

Naast de themamiddag 'verbondenheid' is er ook een bijeenkomst georganiseerd voor het verbeteren van de rapportages. Een aantal collega's vindt het moeilijk om SMART op doelen te rapporteren. Er is uitleg gegeven, waarna de collega's in groepjes zijn gaan oefenen om grotere doelen SMART te maken en vervolgens is er geoefend met hoe hierop te rapporteren. We hebben afgesproken om over een half jaar hier opnieuw aandacht aan te geven in de vorm van een bijeenkomst. In de tussenliggende periode gaan medewerkers met de handvatten aan de slag en kunnen terugvallen op de coördinatoren Kwaliteit&Zorg voor ondersteuning.

Gedurende het hele jaar zijn de intervisiebijeenkomsten online geweest. Deze bijeenkomsten zijn alleen voor de begeleiders. In deze bijeenkomsten worden o.a. casussen m.b.t. deelnemers, dilemma's of persoonlijke vraagstukken besproken. De begeleiders vinden de intervisiebijeenkomsten zeer waardevol, omdat het inzicht biedt en bijdraagt aan persoonlijke ontwikkeling. We hebben dan ook besloten de frequentie van de intervisiebijeenkomsten op te schroeven in 2022. Daarnaast krijgt iedere begeleider 8 uur per jaar gefaciliteerd om deel te nemen aan intervisiebijeenkomsten.

In 2022 willen we een inhaalslag maken. Het is belangrijk dat we aan blijven sluiten bij de veranderende zorgvragen; m.n. psychische problematiek neemt toe en we hebben een aantal jongeren met een individuele begeleidingsvraag binnen gekregen. Dit vraagt van de begeleiders bepaalde expertise.

In februari en maart staan de BHV-trainingen voor alle medewerkers gepland. Voor het hele jaar staan maandelijks intervisie bijeenkomsten gepland, waaraan begeleiders kunnen deelnemen. Daarnaast staan 5 themamiddagen gepland gedurende het jaar. Thema's worden ingevuld naar behoefte en sluiten aan bij missie&visie en kernwaarden. Verder staan in maart de jaargesprekken gepland waaruit moet blijken wat de individuele behoefte aan scholing is.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er wordt met elke deelnemer minimaal 1 keer per jaar een evaluatiegesprek gepland. In 2021 zijn er 150 gesprekken gevoerd. In de gesprekken is aandacht voor o.a. de zorgvraag en de begeleidingsvraag met de doelen en de algemene tevredenheid. Door Corona heeft niet elke deelnemer een evaluatiegesprek gehad. Althans er is niet van elke deelnemer een verslaglegging.

Uit de gesprekken bleek o.a. dat het cliëntproces niet duidelijk was. Wie is waarvoor verantwoordelijk en welke formulieren gebruiken we? In 2021 is er een werkgroep 'Cliëntproces' gestart met teamleiders en begeleiders uit de verschillende deelgebieden en doelgroepen. Eind 2021 heeft de werkgroep een presentatie gegeven en is het cliëntproces geactualiseerd. Er is nu meer duidelijkheid en uniformiteit in het proces van aanmelding tot uit zorg melden. Alle nieuwe formulieren zijn afgestemd op de verschillende doelgroepen en de eisen vanuit de financier (WLZ en WMO).

Sommige begeleiders hebben nog moeite om samen met de deelnemer het grote doel om te zetten naar kleinere, haalbare, praktische doelen. Dit is een aandachtspunt. In een van de themabijeenkomsten in 2022 zal hieraan aandacht worden besteed.

Uit de evaluatiegesprekken kwam verder dat de deelnemers over het algemeen erg tevreden zijn.

Acties

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

Bijlagen

- Zorgtrajectplan

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.

Met alle deelnemers vindt jaarlijks minimaal 1 evaluatiegesprek plaats. In de evaluatiegesprekken wordt het begeleidingsplan met de doelen besproken. De deelnemer heeft, zover dit lukt, de regie over het gesprek. Samen met de begeleider wordt het evaluatieformulier ingevuld. Uit de evaluatiegesprekken bleek o.a. dat er beter kan worden gerapporteerd op doelen. De rapportages geven belangrijke input voor de evaluatiegesprekken. Niet alle begeleiders rapporteren of rapporteren goed, waardoor er geen compleet beeld ontstaat over de vorderingen in het traject of waarom iets wel of niet is gelukt. We willen ook de deelnemers zoveel mogelijk betrekken bij de rapportages, zodat er niet óver maar mét de deelnemer wordt gerapporteerd.

In november is er een workshop 'rapporteren op doelen' georganiseerd voor de begeleiders. In deze workshop zijn handvatten gegeven en konden begeleiders oefenen en feedback krijgen. In 2022 wordt er vervolg gegeven aan dit onderwerp. In de tussentijd gaan we volgen of het rapporteren beter gaat, de deelnemer meer wordt betrokken en of er frequenter wordt gerapporteerd. We hebben tot doel gesteld dat in juni 2022 begeleiders over voldoende vaardigheden en tijd beschikken om goed te rapporteren op doelen. Met de rapportages kunnen we beter volgen hoe het traject van de deelnemer verloopt en kunnen we een verbeteringslag maken in de evaluatiegesprekken.

Naast de evaluatiegesprekken vindt er jaarlijks een tevredenheidsonderzoek plaats, d.m.v. enquêtes. Sinds september is er aan het evaluatiemoment een check toegevoegd om actief te inventariseren waar de knelpunten voor deelnemers liggen. De manier van vragen wordt aangepast aan de verschillende doelgroepen. Uit de verschillende gesprekken kwam naar voren dat de creatieve ruimte (die door

verschillende groepen wordt gebruikt) niet optimaal was. Dit heeft er toe geleid dat de muren zijn geschilderd, en het meubilair is aangepast.

De evaluatiegesprekken zijn belangrijk. Er komen soms ook onderwerpen ter sprake waar we niks aan kunnen veranderen, maar we merken dat als er ruimte is om over onderwerpen te praten dat vaak oplucht.

Door de evaluatiegesprekken zijn we ook meer aandacht gaan geven aan de inspraakmomenten. Het belangrijkste leerpunt voor ons is dat we het proces moeten formaliseren en borgen, waardoor de deelnemers meer inspraak kunnen hebben en we beter aan de slag kunnen met de punten die ingebracht worden. Inmiddels zijn de momenten vastgelegd in de jaaragenda en hebben we met elkaar afspraken gemaakt over de verslaglegging en opvolging.

De nieuwe coördinator kwaliteit&zorg is een format aan het schrijven. Elk kwartaal wordt er gedurende een week op de verschillende deelgebieden (van jeugd t/m natuurbeleving voor senioren) "vergaderingen" georganiseerd met de deelnemers om te praten over verbeterpunten binnen de Hoeve. De gesprekken zullen geleid worden door de coördinatoren kwaliteit&zorg of de teamleider. Van elke bijeenkomst wordt een verslag geschreven. Na de bijeenkomsten worden de verslagen verzameld en geïnventariseerd. Aan de hand van de besproken punten worden er eventueel acties uitgezet of afspraken gemaakt. De deelnemers worden betrokken bij de acties of verbeteringen.

Verbeteringen zitten vaak in de kleine dingen. Zo hangt er naast het kantoor van de tuinmannen een klussenlijst. Iedereen mag er een klus opschrijven. Dat kan variëren van struiken snoeien tot nieuwe pictogrammen op het dierenvoer. Een van de ideeën was nieuwe labels aan de halsters van de ezels. En die zijn onlangs ook vernieuwd, bedacht en ontworpen door een deelnemer. Waar mogelijk willen we graag de deelnemer handvatten geven om zelf aan de slag te gaan met de middelen om dingen te verbeteren.

Een ander voorbeeld is dat we gewend zijn om met elkaar de dagopening te doen. Een van de deelnemers kan niet schrijven of lezen maar is wel heel goed in het visueel herkennen van namen. Hij helpt graag met de dagopening. Tijdens de dagopeningen worden de taken en werkzaamheden verdeeld over de deelnemers. We hebben voor hem van iedereen naambordjes gemaakt met een magneetje erachter, waardoor de deelnemer de namen kon koppelen aan de pictogrammen van de activiteiten op het magneetbord. Deze interventie was bedacht door een andere deelnemer. Die had aan de begeleiding gevraagd of ze het mocht maken om te zorgen dat de eerste deelnemer nog meer kon doen tijdens de dagopening.

De combinatie van evaluatiegesprekken, inspraakmomenten en tevredenheidsonderzoek maken dat wij beter kunnen inspelen op behoeften en kunnen sturen op verbeteringen. Daarnaast vinden we het erg belangrijk om te monitoren wat er 'leeft' op de hoeve en dat we snel kunnen ingrijpen als dat nodig is. We proberen dit altijd in verbinding met onze deelnemers te doen.

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.

Door Corona was het lastiger om in een grotere groep inspraakmomenten te organiseren. Er zijn in kleinere groepen gesprekken gevoerd over de tevredenheid, de werkzaamheden, samenwerking, nieuwe ideeën, de sfeer en wat nog wensen zijn. Bovendien wordt elke ochtend gestart met de 'dag opstart'. Elk deelgebied bespreekt samen met de deelnemers o.a. wat er die dag op het programma staat, of er nog wensen of ideeën zijn. Het zijn een soort werkoverleggen waar ook ruimte is voor medezeggenschap. Deelnemers voelen zich hierdoor betrokken en gehoord.

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 belangrijk, omdat deelnemers zich betrokken en gehoord voelen. Elk kwartaal vinden bijeenkomsten plaats op de verschillende deelgebieden.

De nieuwe coördinator kwaliteit&zorg is een format aan het schrijven. Elk kwartaal wordt er gedurende een week op de verschillende deelgebieden (van jeugd t/m natuurbeleving voor senioren) "vergaderingen" georganiseerd met de deelnemers om te praten over verbeterpunten binnen de Hoeve of wat er leeft. De gesprekken zullen geleid worden door de coördinatoren kwaliteit&zorg of de teamleider. Van elke bijeenkomst wordt een verslag geschreven. Na de bijeenkomsten worden de verslagen verzameld en geïnventariseerd. Aan de hand van de besproken punten worden er eventueel acties uitgezet of afspraken gemaakt. De deelnemers worden betrokken bij de acties of verbeteringen.

Verbeteringen zitten vaak in de kleine dingen. Zo hangt er naast het kantoor van de tuinmannen een klussenlijst. Iedereen mag er een klus opschrijven. Dat kan variëren van struiken snoeien tot nieuwe pictogrammen op het dierenvoer. Een van de ideeën was nieuwe labels aan de halsters van de ezels. En die zijn onlangs ook vernieuwd, bedacht en ontworpen door een deelnemer. Waar mogelijk willen we graag de deelnemer handvatten geven om zelf aan de slag te gaan met de middelen om dingen te verbeteren.

Een ander voorbeeld is dat we gewend zijn om met elkaar de dagopening te doen. Een van de deelnemers kan niet schrijven of lezen maar is wel heel goed in het visueel herkennen van namen. Hij helpt graag met de dagopening. Tijdens de dagopeningen worden de taken en werkzaamheden verdeeld over de deelnemers. We hebben voor hem van iedereen naambordjes gemaakt met een magneetje erachter, waardoor de deelnemer de namen kon koppelen aan de pictogrammen van de activiteiten op het magneetbord. Deze interventie was bedacht door een andere deelnemer. Die had aan de begeleiding gevraagd of ze het mocht maken om te zorgen dat de eerste deelnemer nog meer kon doen tijdens de dagopening.

De combinatie van evaluatiegesprekken, inspraakmomenten en tevredenheidsonderzoek maken dat wij beter kunnen inspelen op behoeften en kunnen sturen op verbeteringen. Daarnaast vinden we het erg belangrijk om te monitoren wat er 'leeft' op de hoeve en dat we snel kunnen ingrijpen als dat nodig is. We proberen dit altijd in verbinding met onze deelnemers te doen.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In juni heeft de cliënttevredenheidsmeting plaats gevonden. Er zijn 85 lijsten uitgedeeld. De respons was 41%. Er zijn 3 soortenvragenlijsten uitgedeeld voor jeugd, volwassenen en dementerende senioren. Bij de jeugd en de senioren hebben mantelzorgers geholpen. Sommige kinderen hebben een tekening gemaakt om uit te drukken hoe leuk ze het vinden op de boerderij en welke activiteiten ze het leukst vinden. De algemene tevredenheid heeft een score van een 8,5 (op een schaal van 10) opgeleverd. De vragen hadden betrekking op:

- de begeleiding
- het werk/de activiteiten
- de boerderij
- andere deelnemers
- inspraak

In de bijlage is een verslag opgenomen van de resultaten

Acties

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

Bijlagen

- Resultaten cliënttevredenheidsmeting

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.

We hebben een mooie 8,5 gekregen als gemiddelde waardering. Dit is een cijfer om trots op te zijn.

Er zijn een paar aandachtspunten:

- Sommige deelnemers vinden het werk psychisch zwaar. We hebben dit besproken in de werkoverleggen en dit blijkt vooral te maken te hebben met Corona. Het is fijn dat de boerderij open bleef, zodat veel deelnemers in hun ritme konden blijven en sociale contacten bleven houden.
- Er wordt gevraagd naar meer afwisseling in het werk. Hiervoor is aandacht. Met name in de winter is het soms zoeken naar goede werkzaamheden, wanneer het zeer koud is en het werken buiten niet aantrekkelijk is.
- Behoefte aan zittend werk. Dit sluit aan bij het punt hierboven. Een aantal deelnemers vindt het fijn om het soms best fysiek zware werk af te wisselen met zittend werk binnen. We hebben in november hiermee geëxperimenteerd door inpakwerkzaamheden aan te bieden. Dit werd gewaardeerd. We zijn nu verder aan het onderzoeken of we dit meer en vaker kunnen aanbieden.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Er zijn geen meldingen of incidenten geweest

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.

Uitvoeren van de kwaliteitsagenda

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2021
Actie afgerond op: 31-12-2021 (Afgerond)

Deelnemersraad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2021
Actie afgerond op: 22-11-2021 (Afgerond)

Organiseren inspraakmomenten

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2021
Actie afgerond op: 30-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn door Corona geen grote bijeenkomsten geweest. Er zijn in kleinere groepjes inspraakmomenten/werkoverleggen gehouden.

Actualisatie Kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2021
Actie afgerond op: 30-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Alle acties zijn grotendeels geactualiseerd. Er is een nieuwe uitgebreidere kwaliteitsjaaragenda voor 2022 opgesteld om acties beter te borgen.

Het aanpassen van de vragen van de tevredenheidsmeting' Aangepaste tevredenheidsmeting in 2021 laten plaatsvinden. In JV 2021 beschrijven hoe het u is vergaan, tevens een beschrijving per subgroep als het gaat om uitkomsten.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2021
Actie afgerond op: 02-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is een medewerkerstevredenheidsmeting geweest in februari (MTO) en een cliënttevredenheidsmeting in juni.

Plaats het actuele formele klachtenreglement op zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 13-05-2021
Actie afgerond op: 22-11-2021 (Afgerond)

Evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 20-04-2021
Actie afgerond op: 22-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Doordat de zorgboer 1 april met pensioen is gegaan heeft de kwaliteitscyclus even stil gelegen. Na de zomervakantie is dit weer opgepakt door de huidige zorgboerin.

inventarisatie scholingsbehoefte medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 22-11-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn 2 bijeenkomsten voor alle professionals geweest: - cliëntproces en rapporteren op doelen - kernkwaliteit 'verbonden' Daarnaast hebben 4 medewerkers een CURSUS Psychiatische Ziektebeelden gevolgd. 1 medewerker heeft haar Associate Degree (Social Work) afgerond in aug. 2021. 1 medewerker is bezig met haar Master Social Work. 1 medewerker is bezig met BBL studie, tot begeleider specifieke doelgroepen niveau 4.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 02-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: Werkbeschrijving is voltooid volgens de norm

Jaarlijkse controle EHBO middelen

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2021
Actie afgerond op: 23-08-2021 (Afgerond)
Toelichting: Alle EHBO middelen zijn gecontroleerd. De EHBO dozen zijn weer aangevuld en een aantal onderdelen zijn vervangen, omdat bijvoorbeeld de t.h.t. was verstreken.

vrijwilligersbijeenkomst

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2021
Actie afgerond op: 07-06-2021 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Door Corona is er geen vrijwilligersbijeenkomst geweest. Daar waarnodig zijn persoonlijke (evaluatie)gesprekken gevoerd.

Afronden functioneringsgesprekken**Geplande uitvoerdatum:** 08-10-2021**Actie afgerond op:** 11-05-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Met alle medewerkers is in maart een uitgebreid jaargesprek gevoerd. Uit de jaargesprekken volgden acties en afspraken. Naast het jaargesprek hebben medewerkers minimaal 2 keer per jaar een persoonlijk (werk)overleg met hun leidinggevende gehad, waarin tevens de acties en afspraken uit het jaargesprek werden besproken.**interviewbijeenkomsten****Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2021**Actie afgerond op:** 23-08-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Er zijn 6 online interviemomenten gepland in 2021. Alle begeleiders konden zich hiervoor inschrijven. In november vond een evaluatie plaats. De conclusie was dat de interviemomenten een bijdrage leverden aan de kwaliteit van zorg en daarnaast vinden collega's, die elkaar in het algemeen weinig zien, het prettig om op deze manier elkaar beter te leren kennen en kennis te delen. We hebben daarom opnieuw interviemomenten gepland in 2022.**presentatie Jaarplannen deelgebieden****Geplande uitvoerdatum:** 30-10-2021**Actie afgerond op:** 07-06-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Jaarplannen zijn besproken in de teams en kregen follow up in de teamoverleggen.**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:** 02-08-2021**Actie afgerond op:** 01-08-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Alle medewerkers, stagiairs, vrijwilligers hebben een geldige VOG. De WMO vraagt om een VOG van max. 3 jaar oud. Daar houden wij ons aan.**De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2021**Actie afgerond op:** 02-08-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Wij voldoen aan de norm.**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:** 20-04-2021**Actie afgerond op:** 30-04-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Opmerkingen zijn verwerkt.

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: 13-04-2021
Actie afgerond op: 09-04-2021 (Afgerond)
Toelichting: Schriftelijke toetsing 2020 is uitgevoerd en akkoord.

tevredenheidsmeting opnemen in kwaliteitsagenda

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2021
Actie afgerond op: 10-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Vragenformulier is aangepast met groepsgesprek.

functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2021
Actie afgerond op: 18-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: De functioneringsgesprekken/jaargesprekken zijn gehouden. Er zijn individuele afspraken gemaakt. De functioneringsgesprekken met de begeleiders zijn gehouden door de teamleiders. De stafmedewerkers en teamleiders hebben een jaargesprek met de bedrijfsleider gehad. Met de ZZP-ers zijn evaluatiegesprekken gehouden, omdat met deze medewerkers geen gezagsrelatie is.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 25-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag 2020 is ingediend.

Tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2021
Actie afgerond op: 22-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is een tevredenheidsmeting gedaan onder al het personeel. Zowel van HKM als Heidehuis. Resultaten worden besproken in het teamoverleg.

invoeren en uitvoeren van kwaliteitjaaragenda

Geplande uitvoerdatum: 18-03-2021
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: De kwaliteitjaaragenda is geïmplementeerd in de organisatie.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2020
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is een CTO geweest in juni.

Tevredenheidsmeting

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2020
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: MTO heeft in februari plaats gevonden.

4 keer inspraak voor deelnemers in april/mei, juli/augustus, oktober en december

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2020
Actie afgerond op: 05-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: Inspraakbijeenkomsten zijn gerealiseerd.

Actualiseren Kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2020
Actie afgerond op: 05-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: Het kwaliteitssysteem is geactualiseerd.

nieuw erfplan maken

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2021
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Het erfplan is geactualiseerd.

Jaarlijkse zoonoscheck

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2021
Actie afgerond op: 31-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: Zoönoschecheck is gedaan.

5.6.8 -> Hoe vaak, op welke manier en door wie wordt een ontruiming geoefend?

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2021
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er wordt 2 keer per jaar een ontruimingsoefening gehouden met de deelnemers. Daarnaast komt de ontruimingsoefening aan bod in de BHV training voor de medewerkers.

Actualiseren kwaliteitsagenda

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2021
Actie afgerond op: 05-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: De kwaliteitsagenda is geactualiseerd.

scholingsaanbod Boer en Zorg aanbieden

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2021
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Het scholingsaanbod is onder de aandacht gebracht bij teamleden.

uitvoeren geluidsplan

Geplande uitvoerdatum: 20-08-2020
Actie afgerond op: 20-01-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is een geluidsplan uitgevoerd.

sexueel gedrag als team jaarlijks bespreken

Geplande uitvoerdatum: 16-07-2020
Actie afgerond op: 17-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Is opgenomen in de kwaliteitsagenda en wordt besproken in de teams.

Inspraak per werkgebied 4 keer per jaar

Geplande uitvoerdatum: 20-05-2020
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Staat gepland voor 2021 zie kwaliteitagenda.

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.

Tevredenheidsmeting personeel

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2022

Organiseren inspraakmomenten

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2022

functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2022

Themamiddag 'Rapporteren op doelen' organiseren

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2022

Scholingsbehoefte ophalen uit de jaargesprekken met medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022

Inspraakmomenten met deelnemers plannen per deelgebied. verslagen maken van de bijeenkomsten.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022

Afronden jaargesprekken

Geplande uitvoerdatum: 18-05-2022

Training rapporteren op doelen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2022

Training doelen smart maken en doelrapportage

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2022

Jaarlijkse controle EHBO middelen

Geplande uitvoerdatum: 19-10-2022

Invoeren en uitvoeren van kwaliteitjaaragenda volgend jaar kwaliteitjaaragenda

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2022

Uitvoeren van de kwaliteitsagenda

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

BHV-training

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2023

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: 07-10-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 07-12-2023

invoeren en uitvoeren van kwaliteitjaaragenda

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Inspraakmomenten met deelnemers plannen per deelgebied. verslagen maken van de bijeenkomsten.

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: Gedurende het hele jaar zijn inspraakmomenten ingepland. Na elke bijeenkomst wordt een verslag gemaakt met een actielijst.

BHV-training

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

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

Toelichting: De BHV-training is door Corona verplaatst van november 2021 naar februari en maart 2022.

Dossiers kinderen controleren op regievoerder

Geplande uitvoerdatum: 18-06-2021

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: Alle dossiers van de jeugd zijn gecontroleerd op regievoerder

Actualisatie van de RI&E staat niet op de actielijst staan voor 2019. Graag inplannen

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2021

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

teamleiders gaan structureel werk/persoonlijke overleggen inplannen met medewerkers, stagiairs en vrijwilligers.

Geplande uitvoerdatum: 02-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2022 (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

Vervoersmogelijkheden onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Toelichting: Door veranderingen konden wij niet meer gebruik maken van het vervoer met AVAN. Wij zijn opnieuw gaan onderzoeken welke opties er zijn om onze WLZ-deelnemers te vervoeren en zijn uitgekomen op een commerciële partij. Vanaf 4 april zijn we een contract aangegaan voor de duur van een jaar.

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. [jaarverslag](#) [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 13-04-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

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

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Door wisseling van leidinggevende op de boerderij is een aantal acties niet of te laat uitgevoerd. Inmiddels is er weer grip op de acties en de kwaliteitjaaragenda. Een aantal acties verdient nog aandacht, maar inmiddels zijn de belangrijkste acties opgepakt en of (opnieuw) ingepland.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De komende jaren zijn er een aantal uitdagingen. De grootste uitdaging wordt om de exploitatie rond te krijgen:

- er is krapte op de arbeidsmarkt, het is moeilijk om aan goede, gemotiveerde krachten te komen;
- de lonen stijgen;
- de administratieve verantwoording neemt steeds meer toe;
- de kosten stijgen o.a. voor energie en onderhoud;
- tarieven en vergoedingen dalen
- complexiteit van de zorgvragen nemen toe. Kortom we moeten dus steeds meer met minder, anders doen.

We willen kwetsbare burgers een mooie werk/dagbestedingsplek blijven bieden in een groene, rustige omgeving aan de rand van de stad. Hierop blijven wij ons richten. We zien dat plekken in de natuur en buiten steeds meer gewaardeerd worden, mede door Corona.

We willen van een interne gerichte organisatie ons steeds meer richten op de omgeving om ons heen. Ons doel is om deelnemers sterker en zelfstandiger te maken, zodat ze zo optimaal mogelijk kunnen (blijven) meedoen in de maatschappij. Daarbij zijn sociaal gewaardeerde rollen voor deelnemers essentieel. De boerderij blijft een veilige plek met vangnet van waaruit stappen worden gezet om optimaal te (blijven) participeren.

De vraag naar dagbesteding en werk neemt toe op de boerderij. De groepen zitten bijna allemaal vol. We zijn aan het nadenken over:

- activiteiten en werkzaamheden buiten het terrein, bijv. groen/klussendiensten aanbieden in de wijk;
- hoe we de huidige ruimtes beter/anders kunnen benutten;
- of we kunnen uitbreiden op of buiten het terrein.

We willen de kwaliteit van zorg verbeteren en blijven aansluiten bij de (complexe) zorgvragen. Dit doen we o.a. door een goede mix van gemotiveerde vakkrachten en gekwalificeerde zorgkrachten in het team. We blijven sturen op onze missie&visie en kernwaarden. Daarnaast investeren we in scholing.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstellingen voor het komende jaar zijn:

- het team op orde: een goede mix van vakkrachten en zorgprofessionals;
- exploitatie met een klein positief resultaat;
- onderzoeken of we onze boerderij kunnen verduurzamen;
- meer verschillende activiteiten en werkzaamheden bieden aan deelnemers;
- meer structuur in de programma's

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.

Door de huidige situatie op de arbeidsmarkt zien we een (gezond) verloop onder het personeel. Dit biedt voor de organisatie kansen om nieuwe medewerkers aan te trekken om doelstellingen op korte en langere termijn te realiseren. We streven naar een goede mix van vakkrachten (o.a. horeca, tuinderij, diervverzorging) en zorgprofessionals. Door een mix van kwaliteiten en kennis kunnen we onze deelnemers optimale ondersteuning bieden bij het realiseren van hun doelen. Voor het werven van nieuwe krachten zetten we o.a. ons interne en externe netwerk in of publiceren vacatures.

We willen een professionaliseringsslag maken door:

- meer gekwalificeerde beroepskrachten aan te trekken
- open communicatie cultuur, waarin collega's elkaar durven aanspreken en feedback geven, dit doen we door goede communicatiestructuren en training
- grip te krijgen en houden op ons kwaliteitssysteem en cliëntproces, dit doen we o.a. door twee collega's aan te stellen als coördinator Kwaliteit&Zorg
- meer aandacht te geven aan werkprocessen en programma's op de diverse deelgebieden, die aansluiten bij de diversiteit aan zorgvragen.

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">• Resultaten cliënttevredenheidsmeting |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 6.1 | <ul style="list-style-type: none">• Zorgtrajectplan |
|------------|---|