

Jaarverslag
januari 2018 - december 2018

Zarah's Hoeve, Centrum voor Mens en Paard

Zarah's Hoeve, centrum voor Mens en Paard

Locatienummer: 1043



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

Inhoudsopgave

Jaarverslag	4
Bedrijfsgegevens	4
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	5
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	5
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	5
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	5
2 Voorwoord	6
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	6
2.2 Zorgboerderij in beeld	6
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	11
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
4.3 Personeel	15
4.4 Stagiaires	15
4.5 Vrijwilligers	17
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	17
5 Scholing en ontwikkeling	18
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	18
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	20
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	20
6 Terugkoppeling van deelnemers	21
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	21
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
6.3 Inspraakmomenten	22
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	23
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	23
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25

7 Meldingen en incidenten	26
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	26
7.2 Medicatie	27
7.3 Agressie	27
7.4 Ongewenste intimiteiten	28
7.5 Strafbare handelingen	28
7.6 Klachten	28
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	29
8 Acties	30
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	30
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	37
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	45
9 Doelstellingen	46
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	46
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	46
9.3 Plan van aanpak	48
Overzicht van bijlagen	49

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

Zarah's Hoeve, Centrum voor Mens en Paard

Registratienummer: 1043

Ruige Velden 17b, 4664 RG Lepelstraat

Rechtsvorm Eenmanszaak ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 20138882

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

Locatiegegevens

Zarah's Hoeve, centrum voor Mens en Paard

Registratienummer: 1043

Ruige Velden 19, 4664 RG Lepelstraat

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: St. Samenwerkende Zorgboeren Zuid

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 stagiaires
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van ongewenste intimiteiten

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.

Algemeen beeld 2018

2018 begon met de hoop en verwachting dat we verder konden gaan met de opbouw van de nieuwe plek. Dat viel opnieuw tegen. De benodigde grote verbouwingen werden ook nu uitgesteld. Kleine klussen konden we zelf doen, maar de grote bleven liggen omdat de eigenaar van het terrein daar niet aan toe kwam.

Dat heeft uiteraard effect op de uitstraling van het terrein en het starten van nieuwe activiteiten. En dat heeft weer gevolgen voor het aantrekken van nieuwe klanten.

Daar word ik- als zorgboer- niet vrolijk van: afhankelijk zijn en moeten afwachten past niet zo goed bij mij. Dat heeft zwaar gewogen dit jaar en in het najaar geleid tot een beslissing die ik liever niet had willen nemen.

Waar ik wel heel blij van werd was de ontwikkeling en de groei van de deelnemers. Het was een zeer boeiend en inspirerend jaar op dat gebied! Niet makkelijk en we konden zeker niet op onze routine draaien. In 2017 al duidelijk te maken gekregen met een verandering in de zorgvragen en de benodigde begeleidingsstijl en dat heeft zich in 2018 door gezet. We hebben dit jaar als team heel fijn met elkaar gewerkt en onze kennis, inzichten en vaardigheden vergroot. Wat zich uitte in de verdieping van de begeleiding van de deelnemers.

Deelnemers

We hebben grofweg gezien 3 groepen deelnemers, maar deze groepen zijn niet van elkaar gescheiden. Wij vinden het juist fijn dat alles door elkaar loopt en met elkaar omgaat. Dit bevordert het delen van ervaringen, strategieën om met je lastigheid om te gaan en het inzetten van levenservaring. Bij de start van 2018 hadden we een groepje van jonge - (12 j. - 15 j.) en wat oudere schoolverlaters (17 j. - 19 j.), dit bracht een bijzondere dynamiek op gang. De nieuwe deelnemers functioneerde op een behoorlijk kinderlijk niveau qua gedrag; qua intelligentie zijn ze van normaal niveau. Dat heeft veel te maken met hun geschiedenis en hun gevoel van onveiligheid. Ook de problematiek – hechtingsstoornis- vraagt een andere manier van omgaan van ons met hen. Zij willen vooral spelen / bewegen en hebben de ruimte nodig om zelf de regie te hebben. Zij helpen wel mee in de dierv verzorging, maar hebben daar geen verantwoordelijkheid in.

Wij dachten dat de oudere schoolverlaters (17 j. - 19 j.) - omdat ze langer op de boerderij zijn – al in een volgende fase zouden zitten: bv. meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid aan zouden kunnen, en we hen daar op konden aanspreken.

We hebben onderschat hoe groot de zorgbehoefte is juist van deze deelnemers; (soms aangeleerde) hulpeloosheid, afhankelijk gevoel, zelfstandigheid laag. We hebben hun capaciteiten op dat gebied overschat en te positief gezien. Toch blijft ons streven om deze jongeren te begeleiden naar volwassenheid en te helpen om uit de 'er wordt voor mij gezorgd' stand te komen en in 'ik ben verantwoordelijk voor mezelf en anderen' stand.

Ook in de groep kinderen die alleen op zaterdag (en vakanties) komen is een verandering gaande. De onderlinge communicatie is heftig en daarmee de botsingen. Het is noodzakelijk om te sturen in het spel, grenzen te stellen, korte reflecterende gesprekken te houden op het moment zelf en ter plekke.

De groep volwassen deelnemers bestaat o.a. en deels uit deelnemers die terug gekeerd zijn op de boerderij nadat ze een tijd iets anders geprobeerd hebben. Het zijn deelnemers met een behoorlijk vorm van psychiatrische problematiek of ASS. Er is weinig perspectief voor hen buiten de boerderij in de reguliere samenleving. De boerderij biedt ze een plek waar ze in een relaxt tempo volwaardig werk kunnen doen. En daar gaat het bij alle deelnemers om: samen aan het werk zijn, daar van leren en een gevoel krijgen van zelfvertrouwen: 'ik kan wat, ik ben belangrijk (nuttig) en ik lever op deze manier een bijdrage aan samenleving...'

Dit alles betekent een intensivering van de begeleiding van alle deelnemers; ze zijn langer hier en zo kunnen we dieper ingaan op hun problematiek. Vaak komen er ook problemen tevoorschijn die niet zo makkelijk op te lossen zijn zowel bij de dagbesteding als de zaterdag kinderen. Ook zaken die in de gezins - / thuissituatie liggen. We hebben bij meerdere deelnemers de zorgverlening uitgebreid in

samenwerking met het CJG.

De in- en uitstroom in 2018. Het aantal deelnemer is stabiel gebleven, de uitstroom wordt opgeheven door de instroom. Er zijn wel wat kennismakingen geweest, maar dat leidde meestal niet tot een intake. Enkele jongeren / volwassenen kwamen en gingen weer snel weg.

Het team

Samenstelling

Er zijn in 2018 nogal wat wisselingen in het team geweest; Bij sommige medewerksters bleek er toch een andere ambitie te leven. Zij vonden een nieuwe weg die -nog- beter bij ze paste.

Jarenlang bestond het team alleen uit vrouwen en kwamen er steeds meer medewerksters met kinderen. We moesten leren rekening te houden met een aantal nieuwe zaken in het functioneren van het team: minder uren willen werken, soms onverwacht vrij willen hebben als de kinderen ziek zijn, andere vakantietijden. Nog een verandering: tot aan begin 2017 werkte iedereen als groepsbegeleidster; omdat er toen een 12-jarig startte hebben we een individuele begeleidster kunnen aantrekken. Ook het individueel gericht werken was een verandering voor ons die goed bevallen is.

In begin 2019 hebben we voor het eerst een man aan kunnen nemen, wederom als individueel begeleider.

Deskundigheid

De vragen van onze deelnemers zijn het laatste jaar wat complexer geworden; dat uit vooral zich in de onderlinge communicatie of de problematiek om in de reguliere samenleving wel of niet te kunnen functioneren. Onze begeleidingsstijl mag daarom soms wat meer directief worden. Dat ligt niet iedereen en er moest gekeken worden wat paste bij de persoonlijke stijl van de medewerker en of er dan scholing nodig is.

De intervisie bijeenkomsten zijn daar uitermate geschikt voor. De kennis en inzicht op het gebied van diverse hulpvragen, m.n. hechtingsstoornissen, PTSS, autisme, wordt vergroot doordat daarover informatie wordt gegeven door de therapeut die betrokken is bij de boerderij en ook meerdere deelnemers kent. We oefenen de vaardigheden die bij een 'nieuwe' aanpak horen.

SKJ 2018 was het jaar dat medewerksters ingeschreven moeten worden in het SKJ register; dat betekent dat er HBO geschoolden in dienst zouden moeten komen. Op onze boerderij werken voornamelijk mensen met een MBO diploma. Ik ben zelf wel HBO geschoold maar in de onderwijssector (met een 2 jarige kop) en voer vooral de HBO taken uit. Een medewerkster is HBO geschoold.

Omdat het om een klein team gaat en ik zelf ook meer op de werkvloer aanwezig ben, kiezen we er voor om te werken vanuit het principe van de verantwoorde werktoedeling > "pas toe of leg uit".

Functioneringsgesprekken. Ik heb met iedereen een functioneringsgesprek gehouden. Maar ik vind het fijn om met iedereen vaker tussendoor even te kijken hoe het gaat: korte lijnen houden. Ik kon dit jaar veel meer op de werkvloer aanwezig zijn. Dat was ook mijn persoonlijke doelstelling voor dit jaar en die is redelijk gelukt. In de functioneringsgesprekken blijkt dat de medewerksters, die hier al langere tijd zijn, hier prettig werken en niet veel verandering willen omdat de thuissituatie veel van hen vraagt.

Taken. Alleen in de taken van de senior medewerkster is de laatste jaren steeds meer veranderd. Zij krijgt binnen het team langzamerhand een leidinggevende en ondersteunende rol en neemt op het gebied van het onderhoud van het hele kwaliteitssysteem veel van mij over.

Vrijwilligers en stagiaires

We werken uiteraard ook met vrijwilligers en stagiaires. Over het algemeen merken we dat zij ook een rugzakje hebben en een geschiedenis die aandacht vraagt. De senior medewerkster en ik heb met hen regelmatig begeleidingsgesprekken. We kijken wat ze nodig hebben om te groeien/ te leren.

Met stagiaires worden begeleidings- en beoordelingsgesprekken gevoerd (dit laatste samen met school), maar ook zij krijgen veel persoonlijke aandacht tussendoor. We vinden het belangrijk hen deze persoonlijke aandacht te geven. En staan daar bij de scholen ook om bekend. We krijgen vaak de vraag om een stagiaire op te nemen die op een andere plek niet makkelijk terecht kunnen. We doen dan onze uiterste best om ook deze leerlingen goede professionals te laten worden binnen hun capaciteiten.

Maar het gebeurt regelmatig dat een stagiaire > deelnemer (of andersom) wordt en soms wordt een stagiaire > werknemsteralles kan hier...!

2018 voor mij als zorgboerin

Ik ben afgelopen jaar 66 jaar geworden, en nu ook pensioen gerechtigd. Voor mijzelf niet zo bijzonder; wel dat de buitenwereld nu ineens vraagt: hoe lang ik nog door wil gaan? Wat er wel veranderd is, is dat ik veel minder fysiek werk doe. Juist meer kantoorwerk, eigenlijk niet mijn bedoeling, maar ja..

De verschuiving in de leeftijd brengt wel de noodzaak met zich mee om nog serieuzer over opvolging na te denken. Ik doe dat al jaren en heb ook al met meerdere kandidaten gewerkt, maar uiteindelijk schrikken potentiële kandidaten er toch voor terug vanwege de intensiteit van de taken, verantwoordelijkheden en van het aantal uren dat je maakt.

Mijn voornemen om meer met de deelnemers en andere klanten (paardencoaching) bezig te zijn is wel gelukt; ik was weer nodig / betrokken bij de directe begeleiding van de vooral jonge kinderen; niet altijd in de direct uitvoerende zin, maar voor al om de medewerkers te ondersteunen. Mijn rol was soms wel; grenzen stellen / een kader maken ook voor de deelnemers. De jongeren van 13-20 jaar hadden wel mijn directe steun nodig en gingen ook met mij de puber-strijd aan. Mijn voornemen was om niet alleen maar meer manager zijn, lukte. Wel is het dan nodig dat er iemand bij moet komen om de administratieve last te verdelen.

De persoonlijk situatie begint nu zwaar te wegen; bij de verhuizing naar hier in 2016 heb ik mijn woonsituatie moeten opgeven. Ik leef hier op een geïmproviseerde plek en dat begint te tellen. Ik moest nadenken over hoe ik verder wilde in de nabije toekomst. Ik heb hier o.a. met SZZ gesprekken over gevoerd.

Het deelnemen aan de opleiding tot Systeem Therapeutisch Werker is inspirerend en heeft nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden opgeleverd. En een mooie verdieping in het contact met collega-zorgboeren. In 2019 wordt deze afgerond.

Huisvestingsituatie

Zoals in het begin gesteld; pas in de zomer van 2018 kwamen er stallen voor de paarden (nog niet voor allemaal) en werd de ruimte die we gezamenlijk met de huisbaas gebruikte, leeggeruimd. Er zijn nog steeds grote klussen die niet zijn uitgevoerd: bv. de binnenbak om de paardencoaching ook bij slecht weer door te kunnen laten gaan. Ook de parkeerplaats is nog niet aangelegd, dus van de entree van de boerderij schrikken veel bezoekers / toekomstige klanten / opdrachtgevers. Men is niet berekend op zoveel modder. Ook de paarden staan nog steeds met natte voeten in de paddock. En er is dus geen woonruimte voor mij.

Dat alles bij elkaar (waarbij zeker ook een rol speelde dat we steeds minder deelnemers hebben) leidde er naar toe dat ik in het najaar van 2018 op een rijtje moest zetten hoe de situatie nu is en of het nog wel reëel is om hoop te blijven houden dat de situaties zo verbeterd dat we hier kunnen blijven.

Coaching met paarden/ezels

Dit jaar hebben we weer wat meer aandacht kunnen geven aan onze core-business; de omgang met de dieren. De dieren zijn bij ons 1 van de belangrijkste factoren bij het stimuleren van het groei-proces van de deelnemers. De grootste activiteit bij ons, is het werk rondom de dieren. Ook veel dieren zijn al lang bij ons en worden ouder en hebben meer zorg nodig: de deelnemers raken steeds meer betrokken bij juist de zorg voor de oudere dieren en geven aan dat het goed werkt voor hen om zo'n taak te hebben. Inspirerend! Helaas zijn er afgelopen jaar een aantal dieren overleden aan ouderdom, dat gaf mooie gezamenlijke rouw-momenten.

In de eerste jaren van de boerderij was het aanbod voor coaching met paarden/ezels gescheiden van het aanbod van de dagbesteding. Nu er steeds meer ruimte komt in de zorgfinanciering, wordt dit voor meerdere deelnemers een gerichte activiteit binnen het dagprogramma. Dit gebeurt altijd met individuele begeleiding.

Dat levert inzichten op aan de deelnemer (en aan ons voor de issues in de begeleiding) en is een goede bijdrage aan de groei en ontwikkeling van die persoon.

De verandering in zorgfinanciering in 2018

Er is geen echte verandering in de zorgfinanciering in deze regio voor de jeugd, alleen lijkt het erop dat er voor deelnemers met de problematiek die naar onze boerderij komen, steeds minder toekenningen komen. Ook omdat het gaat om **resultaat te bereiken op korte termijn** en dat is over het algemeen niet haalbaar voor mensen met grote angsten, depressies, autisme, hechtingstoornissen, deze vragen

vaak om langdurige processen. Met de kinderen en de jeugdigen waar wij mee te maken hebben is het meestal niet mogelijk om hen **in de toegemeten korte tijd** zo te helpen dat zij **uit zorg** kunnen. De problematiek is wel zodanig dat er meerdere jaren van ontwikkeling nodig zijn om hen te helpen/leren hun leven enigszins zelfstandig vorm te geven zodat ze in de reguliere samenlevingsverbanden passen.

De financiële positie is onzeker. Het duurt vaak lang voor de arrangementen goedgekeurd worden en dan nog langer voor de eerste betalingen binnen komen. Zeker als grote bedragen in de pijplijn blijven zitten. En de kosten steeds hoger worden. In het begin was de overhead op een zorgboerderij laag, dat is al lang niet meer zo.

De samenwerkende gemeenten in West Brabant West stelden in 2018 nog weer een nieuwe eis: een extra verzekering afsluiten voor de beroepsaansprakelijkheid.

Netwerk

Onze financiële contacten en contracten met de diverse gemeenten lopen via SZZ, dat is prettig, anders hadden wij te maken met 9 verschillende in WestBrabantWest. We hebben ook klanten in Zeeland, dus dat zou er dan nog bij komen. We hebben zelf natuurlijk de inhoudelijke contacten rondom de arrangementen, zoals dat hier genoemd wordt.

Toch hebben we nu al minder met SZZ te maken, want vanwege de verplichting om met hoofd/onderaannemerschap te werken, heb ik nu weer veel onderaannemerscontracten buiten SZZ. Ik ben soms hoofdaannemer (2x) met een onderaannemer en soms onderaannemer (4 x) bij een andere grote of kleine zorgaanbieder. Wij werken o.a. samen met twee GGZ-instellingen, de SDW, met Educura, scholen.

Het levert een breed netwerk op en we kunnen elkaar goed vinden. We kunnen zo de juiste plek voor een deelnemer vinden als er aansluitende hulp nodig is en zij vinden ons als zij denken dat wij iets te bieden hebben voor de problematiek van een bepaalde persoon.

Het ondersteunend netwerk. Dit is zeker gegroeid in het afgelopen jaar. Rondom de schoolverlaters wordt er regelmatig een 'Groot Overleg' gehouden, waar alle betrokken partijen (ouders, deelnemer, school, leerplicht, behandelaar / GGZ, de zorgboerderij, CJG, samenwerkingsverband van scholen, onderzoeksinstelling, soms Jeugdbescherming) met elkaar in gesprek gaan over de aanpak van het traject van de schoolverlater. Op deze manier leren wij elkaar ook goed kennen en elkaar vinden wanneer dat nodig is.

Kwaliteit

Dit jaar werd het ook verplicht om zelf de verslaglegging bij het CIBG te doen. Dat heeft me ook weer een week gekost. Dat bevordert niet echt de kwaliteit van de zorg. Ik begrijp dat er verantwoording moet worden afgelegd, maar het zou genoeg moeten zijn wat er al bij SZZ en de Federatie bekend is.

Ook de AVG leverde weer veel extra werk op.

Nog een laatste lastig punt in deze regio; de vervoers-verplichting. Wij zijn verplicht voor een zeer lage vergoeding deelnemers op te halen en weg te brengen. Dit wordt nu door mij zelf of mijn medewerkers gedaan. Vrijwilligers voor die taak heb ik in al die jaren niet kunnen vinden. Dat zijn dure begeleidingsuren.

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.

Zorginhoudelijk kunnen we tevreden en blij zijn met het afgelopen jaar. De verdieping en vergroting van onze begeleidingsvaardigheden is inspirerend voor het team. Het ondersteunend netwerk maakt dat er rondom ons een stevig vangnet is. We hebben in een aantal gezinssituaties niet alleen gekeken naar de kind-eigen problematiek, maar ook naar het systeem van het kind en de ouders. En daarmee de zorg kunnen uitbreiden en daarmee grotere problemen kunnen voorkomen. Het team is goed op elkaar ingespeeld en deskundiger geworden. Dit is waar we het werk voor doen.

Jammer genoeg zijn sommige plannen om voor de deelnemers meer andersoortige activiteiten te vinden mislukt. Dit is grotendeels een tijdgebrek omdat er andere zaken waren die veel tijd vroegen.

Huisvesting. Een aantal zaken zijn niet zo gelopen als we gewild hadden. We hebben nog weinig aan de inrichting van het terrein en de loods kunnen doen, omdat we daarin afhankelijk zijn van de huisbaas. Ook heeft dat waarschijnlijk effect gehad op binnenkomen van nieuwe deelnemers (nauwelijks), maar beïnvloed ook het denken over onze toekomst op deze plek.

De vernieuwing van de website is daardoor ook blijven liggen.

Opvolger zoeken, taken delegeren, is een lastige opgave.; het is moeilijk kandidaten te vinden.

Zo ook de taak om deelnemers vervoer te bieden, vraagt veel tijd en inzet van dure beroepskrachten.

Gezien de totaal situatie is het moeilijk om veel nieuwe plannen te maken en doelstellingen te formuleren. De belangrijkste is uiteraard dat we de zorg kwalitatief goed willen blijven uitvoeren. Een maatregel die we overwegen is om een extra iemand aan te nemen die verantwoordelijk is voor de diervoorzorg, zodat de begeleiding die nu in dienst zijn / haar aandacht kan richten op de deelnemers. Want weinig deelnemers betekent dat we de dagelijkse werkwijze van de diervoorzorg moeten wijzigen. Maar ook iets moeten bedenken op de benodigde financiën, nog steeds nauwelijks nieuwe deelnemers.

Door allerlei oorzaken is het er niet van gekomen om teamleden extra scholing te laten volgen. De intervisie was intensief en voldoende om onze deskundigheid te vergroten.

De wisselingen in het team maakt dat er niet altijd voldoende tijd kan worden vrijgemaakt voor extra acties.

Zo ook de taak om deelnemers vervoer te bieden, vraagt veel tijd en inzet van dure beroepskrachten.

(ik maak nu geen acties aan.... wil eerst meer duidelijkheid over hoe dit op de website komt te staan)

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.

Het jaar 2018 zijn we gestart met in totaal 22 deelnemers, waarvan 12 mannen en 10 vrouwen. In de loop van het jaar zijn er 7 nieuwe deelnemers ingestroomd en 8 deelnemers uitgestroomd. Een logische verdeling in de doelgroepen die zorg afnemen op de zorgboerderij is;

- **Kinderen tot 13 jaar.** Deze kinderen zitten nog op het basisonderwijs en komen naar de zorgboerderij om aan sociale aspecten te kunnen werken. Over het algemeen genomen staan er in het gezinsplan doelen als leren spelen en omgaan met andere kinderen en het reguleren van impulsen.
- **Jongeren vanaf 13 jaar tot 25 jaar.** Dit zijn de jongeren die op het middelbaar onderwijs niet functioneren, even een "adempauze" nodig hebben, sociaal angstig zijn en/of eerst aan zichzelf moeten werken voordat ze zich op school kunnen concentreren.
- **Volwassenen.** Dit zijn de deelnemers ouders dan 25 jaar die om verschillende redenen naar de zorgboerderij komen, maar komen voornamelijk uit de geestelijke gezondheidszorg.

Alle deelnemers komen overdag naar Zarah's Hoeve, wanneer dat is hangt per deelnemer en per behoefte van de deelnemer af. Zo zijn er deelnemers die 9 dagdelen naar de zorgboerderij komen, maar er zijn ook deelnemers die 2 ochtenden naar de zorgboerderij komen. Alle deelnemers zijn er dus op eigen tijden, maar die zijn wel vastgesteld tijdens de intake. Deze tijden kunnen natuurlijk aangepast worden wanneer blijkt dat het toch niet past of een andere optie beter uitkomt. De zorgboerderij biedt 6 dagen in de week dagbesteding aan, waarvan de zaterdag alleen voor de kinderen is. De andere dagen (maandag t/m vrijdag) zijn alle doelgroepen welkom om deel te nemen aan de dagbesteding. In de basis wordt er op de zorgboerderij groepsbegeleiding aangeboden, wel kan er in samenspraak met de zorgboerderij ook individuele begeleiding afgenomen worden. Dit hangt echter sterk af van de beschikbaarheid van het personeel. De huidige deelnemers zijn zorgzwaarte licht en midden. Als er echter zorg in zorgzwaarte zwaar wordt gevraagd, kijken we naar de opties op de boerderij en kunnen we soms met een plan komen om zorg aan te bieden. De zorg wordt uit ZIN en PGB betaald. Zowel ambulante begeleiding als een woonvoorziening worden er tot op heden niet aangeboden vanuit de zorgboerderij. Als blijkt dat hier de behoefte liggen van de doelgroep op de zorgboerderij zal er gekeken worden of het haalbaar is dergelijke zorg te realiseren.

	Start 2018	Instroom	Uitstroom	Eind 2018
Kinderen tot 13 jaar	5	2	1	6
Jongeren vanaf 13 jaar tot 25 jaar	12	3	5	10
Volwassenen	5	2	2	5
Totaal	22			21

We starten 2019 met 21 deelnemers, waarvan 12 mannen en 9 vrouwen. Alles bij elkaar opgeteld en afgetrokken komen we dus uit op 1 deelnemer minder dan de start van 2018. Dit is dus geen sterke groei of afname van het deelnemersaantal. We gaan dus door met het personeel wat nu in dienst is en met het opknappen van het terrein en de ruimtes op de boerderij. Hierdoor blijft de boerderij onderhouden en worden er ook duidelijk verschillende functies aan verschillende ruimtes gegeven. De redenen van de uitstroom van afgelopen jaar zijn heel divers. Er zijn verschillende redenen, waarom de deelnemers zijn uitgestroomd. Zo is er bijvoorbeeld iemand gesloten opgenomen, waardoor zorg op de boerderij niet meer mogelijk was, is er iemand verhuist naar een andere provincie, waren de doelen bereikt of was er op een andere plek passendere zorg voor de deelnemer. Als een deelnemer niet meer tevreden is over de zorg op de boerderij of het geen passende plek meer is voor hem/haar wordt er samen gezocht naar een andere plek waar de deelnemer dan zou kunnen starten. Bijna alle deelnemers hadden een andere reden om de zorg op de zorgboerderij stop te zetten, dus hier is lastig iets structureels aan te doen. De enige reden die 2 keer voorkwam was een positieve reden om te stoppen op de zorgboerderij, namelijk dat de doelen van de deelnemer bereikt waren en daarom verder zorg niet meer nodig was.

Reden van de uitstroom	Hoeveel deelnemers
Verhuizing deelnemer	1
Geen passende plek	1
Doelen bereikt	2
Start intensievere therapie	1
Start gesloten opname	1
Doorstroom naar een andere plek	1
Weigeren van de aangeboden zorg	1

Geen passende plek	Doelen bereikt	Start intensieve therapie	Start gesloten opname	Doorstroom	Weigeren van zorg	Verhuizing
E- volwassene	N- 13-25jr	S- tot 13jr	L 13-25jr	G- volwassene	D- 13-25jr	C-13-25jr
	S- 13-25jr					

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Als we naar het aantal deelnemers kijken zien we dat 2018 met 1 deelnemer minder afgesloten wordt dan gestart werd. Dit is geen hele grote groei of afname, we zijn eigenlijk vrij stabiel gebleven. Wel zien we dat de deelnemers die uitgestroomd zijn minder dagdelen op de boerderij waren dan degene die in 2018 nieuw op de zorgboerderij kwamen of dat de zorgvraag groter/complexer is dan voorheen. Hierdoor wordt er meer van het personeel gevraagd op begeleidingsvlak en worden de avonden met de psychiatrisch verpleegkundige steeds waardevoller. Dit omdat het personeel meer behoefte heeft aan de kennis en handvatten die aangereikt worden om de cliënten goed te kunnen begeleiden tijdens deze bijeenkomsten. Als we naar de redenen van de uitstroom kijken zien we dat er 2 deelnemers uitgestroomd zijn doordat de doelen bereikt waren. Dit is natuurlijk een goed teken! Ook is er 1 deelnemer doorgestroomd naar een andere plek, omdat hij hier op de zorgboerderij klaar was met 'leren' maar op een andere plek meer met zijn doelen aan de slag kon. We hadden hem geleerd wat hier kon en samen met hem een passende plek gevonden om verder te ontwikkelen. Deze 3 deelnemers zien we als een succes, deze zorgboerderij is een plek om jezelf terug te vinden, aan jezelf te werken en door te gaan als je hiervoor klaar bent en dat waren deze deelnemers. Helaas konden we voor 2 andere deelnemers geen passende zorg bieden, 1 vond het praktische werk niet zo leuk als ze gedacht had en de ander weigerde te komen om bezig te zijn op de zorgboerderij. Voor deze 2 deelnemers waren andere plekken beter passend op hun zorgvraag en daarom zijn deze 2 deelnemers uitgestroomd. Er is wel gekeken naar mogelijkheden om de activiteiten op de zorgboerderij aan te passen voor deze deelnemers, maar kwamen tot de conclusie dat de visie en sterke punten voor de huidige deelnemersgroep van de zorgboerderij dan niet nageleefd konden worden. Helaas kunnen we niet voor iedereen een passende plek zijn, iedereen heeft eigen wensen en elke zorgboerderij biedt een ander aanbod. Ook is er 1 deelnemer verhuist naar een andere provincie, helaas kon zij niet blijven komen ook al had ze dat graag gewild. Daarnaast is er nog 1 deelnemer gesloten geplaatst, waardoor het niet meer mogelijk was om naar de zorgboerderij te komen en is er 1 deelnemer gestart met intensievere therapie waardoor er geen tijd meer was voor de zorgboerderij. Al met al zijn we tevreden dat we dit jaar stabiel zijn gebleven mbt het aantal deelnemers maar zouden we graag een aantal deelnemers willen groeien komend jaar. We blijven aanbieden waar we goed in zijn en bekend om staan bij contacten in de omgeving. Er zijn weer een aantal deelnemers op kennismakingsgesprek geweest en we hopen dat we deze deelnemers in 2019 kunnen verwelkomen. Er zal dan wel naar het team gekeken moeten worden, is de zorg nog aan te bieden met het huidige team of moet er iemand bij als het deelnemer aantal toeneemt? Dit zal ook afhangen van de zorgvragen van de evt nieuwe deelnemers. Als er iemand komt met de vraag voor individuele begeleiding zal er zeker een nieuw personeelslid bij moeten komen.

De andere deelnemers zijn op de zorgboerderij gebleven en zijn erg tevreden over de zorg die geleverd wordt. Degene die er nog zijn, zijn dit jaar goed geroeid in hun ontwikkeling en kunnen hier de komende tijd nog meer aan werken. Doordat het personeel goed begeleid wordt in het begeleiden van de deelnemers en er vanuit de zorgboerderij steeds duidelijkere 'werklijnen' ontstaan werkt het team meer als team samen met de deelnemers ipv iedere begeleider op z'n eigen manier.

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.

Afgelopen jaar hebben we helaas in februari afscheid genomen van 1 medewerkster, omdat zij een andere droom ging najagen. Hierdoor is er per 1 februari iemand anders in dienst gekomen, echter was dit geen goede combinatie en is ze na een aantal weken gestopt met het werk op de zorgboerderij. We moesten hiervoor dus weer opzoek naar een andere werkneemster. Dit is vrij snel gelukt en zij werd verantwoordelijk voor de zorg op maandag. Een aantal maanden later was er nog een werkneemster, die 16 uur werkte, die een opleiding ging volgen en dus ontslag nam op de zorgboerderij. Gelukkig was de medewerkster die begin dit jaar in dienst was getreden erg blij met de mogelijkheid om 16 uur extra te kunnen werken. We hebben dus het gat wat de ééne medewerkster achterliet na haar ontslag op kunnen vangen doordat er een andere medewerkster de uren heeft overgenomen. Zo kwamen we dus op een team van 4 medewerkers en de zorgboerin zelf. Zo werkt er nu 1 medewerkster 16 uur per week, 2 medewerkers 24 uur per week en 1 medewerkster 32 uur per week. Verder hebben er zich geen wijzigingen in het team voorgedaan in 2018.

Wel is er 1 medewerkster langdurig ziek geworden, ze werkt 24 uur per week. Ze is uitgevallen met burn-out klachten en is na 2 maanden ziek thuis te zijn geweest eind december weer begonnen met een paar uurtjes werk in de week, als haar gemoedstoestand dit toe laat. Haar werkzaamheden zijn opgevangen door de aanwezige medewerkers. Dit is geen makkelijke situatie, maar door de toenemende zelfstandigheid van de cliënt die bij deze medewerkster in individuele begeleiding zat konden we het toch rond krijgen. Dit zal wel in de gaten gehouden moeten worden, deze situatie is niet ideaal en kan niet nog een half jaar zo door blijven gaan. We hopen dat de medewerkster snel weer beter wordt en mee kan draaien op de werkvloer, anders zullen er andere oplossingen gevonden moeten worden om dit gat op te vangen.

Voor 2018 kunnen we dus concluderen dat de basis van het team van werknemers redelijk stabiel gebleven is. De 3 medewerkers die er in 2017 ook al waren, zijn er nog en draaien dezelfde uren en dagen. In februari is er 1 medewerkster bijgekomen, die het hele jaar door de maandag heeft gedraaid en in de loop van het jaar zelf meer dagen is gaan werken.

Helaas zal er komend jaar wel weer iets moeten veranderen. Een van de medewerkers heeft een baan in het onderwijs gevonden, waar ook haar studie bij aansluit. Zij zal dus per februari 2019 afscheid nemen. Hierdoor komt er een personeelstekort op de maandag, donderdag en zaterdag, waarbij we met de donderdag kunnen schuiven naar een andere dag. Voor de maandag en zaterdag zal echter per februari 2019 een nieuwe medewerkster geworven moeten worden, aangezien de huidige werknemers geen uitbreiding van de uren willen. Hiervoor lopen gesprekken met kandidaten en we hopen een geschikte collega te vinden.

In mei/juni 2017 is met alle werknemers een functioneringsgesprek gehouden. Dit gebeurt minimaal 1 keer per jaar, als er meer nodig zijn worden er meer ingepland. Ook wordt er regelmatig in de teamvergadering ingegaan op het functioneren van de werknemers en hoe de samenwerking ervaren wordt.

Acties

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

4.4 Stagiaires

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

Afgelopen jaar hebben we stagiaires van verschillende opleidingen en niveaus gehad op de boerderij. Zo hadden we;

- 1 Social Work stagiaire, HBO
- 2 maatschappelijke stagiaires, voortgezet onderwijs
- 2 specifieke doelgroepen stagiaire, niveau 4
- 5 entree opleiding stagiaire, niveau 1

- 5 dierverzorging stagiaire niveau 4

De dierverzorging stagiaires en de stagiaire vanuit de entree opleiding zijn er 2 dagen in de week, voor een periode van een heel schooljaar. Met uitzondering van de schoolvakanties en evt andere terugkom dagen vanuit school. 1 van de stagiaires vanuit de opleiding specifieke doelgroepen was er vanaf januari 2018 t/m april 2018, 4 dagen in de week, de andere stagiaire komt van november 2018 t/m juli 2019, 2 dagen in de week. De maatschappelijke stagiaires moesten 30 uur en 20 uur stage lopen op de zorgboerderij. Deze uren lopen ze voornamelijk in schoolvakanties, dit omdat ze er dan tijd voor hebben en wij de hulp goed kunnen gebruiken. De stagiaire vanuit de Social Work opleiding moet 40 uur meedraaien, dit doet ze op de zaterdagmiddagen.

De stagiaires zijn dus voornamelijk dierverzorgingsstudenten en stagiaires vanuit de Entree opleiding. Deze stagiaires komen op de boerderij om de verzorging van de dieren te leren die wij hebben op de boerderij. Hierbij hebben de stagiaires van niveau 1,2 en 3 geen rol in de begeleiding van de mensen en het werk, ze doen wat er in de dierverzorging moet gebeuren en werken samen met de deelnemers om dit allemaal te doen op een dag. Alleen de stagiaires vanuit niveau 4 sturen de deelnemers aan in het praktische werk wat ze kunnen gaan doen. Dit ontwikkeld zich altijd geleidelijk, eerst lopen de stagiaires mee zodat ze de dagelijkse routine weten en het dagelijkse werk beheersen. Dan gaan ze bijvoorbeeld met een aantal deelnemers zelfstandig een klus doen en langzaam wordt de stagiaire dan betrokken in het aansturen van de deelnemers. Deze stagiaires hebben in hun opleiding ook een deel waarin ze leiding moeten geven, dus ook dat moeten ze oefenen. Er is wel altijd een medewerker bij aanwezig die dit begeleidt en de stagiaire kan voorzien van feedback als dit nodig is. In de begeleiding van de deelnemers, op "zorg" vlak hebben deze stagiaires helemaal geen rol die blijft altijd bij de medewerkers van de boerderij liggen.

Afgelopen jaar hebben we ook weer stagiaires gehad vanuit de mbo 4 opleiding "begeleiding specifieke doelgroepen. Deze stagiaires introduceren we in de groep eigenlijk altijd hetzelfde als de stagiaires vanuit de dierverzorging, alleen hebben deze stagiaires wel een rol in de zorg van de deelnemers. Zij voeren ook gesprekken met deelnemers, gaan activiteiten met ze doen en krijgen meer persoonlijke informatie over de deelnemers te horen.

Niveau 1- Entree opleiding

Dit zijn stagiaires die in de dierverzorging mee draaien, maar vaak voor langere tijd de klussen onder begeleiding doen. Deze stagiaires vallen altijd onder verantwoording van de begeleiding en werken samen met de wat meer ervaren deelnemers op de boerderij. Zo krijgen ze de kans om op eigen tempo de klussen eigen te maken en als ze hiervoor klaar zijn kunnen ze ook steeds meer zelfstandig gaan doen. Deze stagiaires hebben geen rol in de begeleiding of in het aansturen van andere stagiaires en deelnemers.

Ook komen er stagiaires die een maatschappelijke stage moeten afleggen vanuit de middelbare school. Dit zijn leerlingen die ongeveer 30 uur in het bedrijf meedraaien en dan dezelfde taken hebben als de deelnemers. De dierverzorging en het algemene werk. Omdat deze stagiaires hun stage moeten lopen naast hun school komen ze vaak in vakanties en de weekenden.

De begeleiding van de stagiaires hangt af van de opleiding die ze volgen. Als ze de opleiding tot dierverzorger 2 volgen kan het zijn dat Sanne of Eline de praktijkbegeleidster wordt. Zij hebben ook een dierverzorgingsopleiding, dus zij weten welke eisen aan de stagiaires gesteld worden en hoe ze beoordeeld moeten worden. Dit geldt ook voor de stagiaires die de AKA opleiding en de maatschappelijke stagiaires volgen. De opdrachten worden vaak met Eline gemaakt, omdat die de meeste dagen op de boerderij is en hiervoor tijd kan maken. Als er een stagiaire is die op verschillende dagen komt hebben we vaak de constructie dat Bep de praktijkbegeleidster is, en de gesprekken voert met de school met de inbreng van Sanne en Eline. Als de stagiaire een opleiding niveau 3, 4 of hbo volgt is Bep de praktijkbegeleidster op papier. Zij voert de evaluatie gesprekken en doet de begeleiding van de verslagen met de stagiaire. De evaluaties vinden minimaal 1 keer per 3 maanden "officieel" plaats, maar daarnaast worden er veel gesprekjes tussendoor met de stagiaires gevoerd om ze goed te begeleiden in hun opleiding. Op de werkvloer begeleiden Sanne en Eline de stagiaires en voeren zij de gesprekken met de stagiaires. Alleen met de maatschappelijke stagiaires wordt in principe niet geëvalueerd, deze zijn er vaak maar zo kort dat dit niet van toepassing is. Als het echter nodig is om met de stagiair in gesprek te gaan wordt dit wel gedaan. Wel wordt er een uitstroombespreking gevoerd om samen de stage af te sluiten.

Omdat alle stagiaires in aanraking kunnen komen met persoonlijke informatie van deelnemers, door gesprekken met de deelnemers zelf of vanuit de dossiers, moeten ze een document tekenen met een geheimhoudingsplicht. Dit om de privacy van de deelnemers te kunnen waarborgen, en stagiaires bewust te maken dat ze hier vertrouwelijk mee om moeten gaan.

Net zoals onze deelnemers zijn de stagiaires over het algemeen heel tevreden over de zorgboerderij. Ze worden goed begeleid in de ontwikkeling en de opdrachten. Ook krijgen alle stagiaires een "afscheidsfeestje" als de stage afloopt en deze wordt altijd bijzonder gewaardeerd. Iedereen kan dan even afscheid komen nemen en we hebben altijd wat persoonlijks om mee af te sluiten.

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 hebben we 4 vrijwilligers die ons geholpen hebben in het werk. 1 vrijwilligster komt al 9 jaar 4 dagen (32 uur) in de week naar de zorgboerderij. Zij helpt in de dierv verzorging en in de klussen die moeten gebeuren op de zorgboerderij. Daarnaast hebben we 2 vrijwilligers die 4 uur per week naar de boerderij komen om te helpen in de dierv verzorging en een vrijwilligster die 2 uurtjes per week de ezels komt borstelen. De vrijwilligers vallen onder de verantwoording van de betaalde kracht die op dat moment aanwezig is of de zorgboerin. De vrijwilligers zijn dus nooit eindverantwoordelijk. Dat wil niet zeggen dat ze niet zelfstandig werken, maar dit zal altijd in samenspraak gaan met de begeleiding en ook gecontroleerd worden door de begeleiding. Ook met de vrijwilligers voeren we regelmatig gesprekken over hoe ze het vinden op de boerderij, hoe het werk gaan en hun rol hierin. Dit gebeurt alleen niet officieel aan tafel met een formulier zoals bij de evaluatie van de deelnemers en de functioneringsgesprekken bij het personeel. Dit doen we tijdens het werk, de pauzes of de momenten waarop er individuele gesprekken plaatsvinden met de vrijwilligers. De vrijwilligers hebben het op de boerderij erg naar hun zin en draaien gewoon mee in het "dagelijkse leven" op en van de boerderij. We nemen de tijd om ook de vrijwilligers goed te introduceren en in te werken zodat ze zich welkom voelen en door de aandacht die we ze blijven geven voelen ze zich ook gewaardeerd en deel van het team. In 2019 zullen we van deze gesprekken ook verslagen gaan maken, deze laten we dan ondertekenen en voegen we toe aan het dossier van de vrijwilliger.

Acties

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

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

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

Ook dit jaar hebben we een jaar gehad met weinig wisselingen in het personeel, er is alleen in februari iemand bijgekomen en in de zomer een werknemster weggegaan. Dit is vooral voor de deelnemers erg fijn, zo blijft de begeleiding bij de begeleiding die ze kennen en hoeven ze niet keer op keer een nieuwe vertrouwensband op te stellen met nieuwe gezichten. Het personeel heeft voldoende bevoegd en bekwaamheid om samen de groep deelnemers van passende zorg te voorzien.

Het stabiele en de minimale verandering geldt ook voor de vrijwilligers, het team is stabiel gebleven en hierdoor hebben we veel aan de vrijwilligers gehad op de boerderij.

Ook de stagiaires blijven vanuit verschillende opleidingen komen, hebben het goed naar hun zin en worden door de werknemster goed begeleid. Wel zien we daar een flinke groei van de stagiaires vanuit de entree opleiding. We zullen wel in de gaten moeten houden dat deze groep niet uit proportie raakt en we meer aandacht en zorg in deze groep moeten gaan steken dan in de deelnemers. De stagiaires vanuit de entree opleiding hebben over het algemeen veel begeleiding nodig, dit doen we vanuit onze maatschappelijke betrokkenheid maar hiervan moeten de scholen niet gaan profiteren op een oneerlijke manier.

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 8.5.2 beschrijven.

Doel van de deskundigheidsbevordering is om de deskundigheid van alle teamleden en de zorgboerin te laten groeien opdat zij adequaat en actueel de deelnemers kunnen begeleiden, zodat deze hun doelen kunnen behalen.

De vragen van onze deelnemers zijn het laatste jaar wat complexer geworden; dat uit zich vooral in de onderlinge communicatie tussen de deelnemers of de problematiek om in de reguliere samenleving wel of niet te kunnen gaan functioneren. Onze begeleidingsstijl mag soms wat meer directief worden. Dat ligt niet iedereen en er moet gekeken worden wat bij ieders persoonlijke stijl past. De kennis en inzicht op het gebied van diverse hulpvragen, m.n. hechtingsstoornissen, PTSS, autisme, worden daar vergroot.

De intervisie avonden onder begeleiding van de *vastetherapeut* zijn daar uitermate geschikt voor.. Zo houden we elke 2 maanden met het hele team een avond waarin we zaken doornemen mbt theorie over ziektebeelden en hoe we hier in de praktijk op in kunnen gaan. We krijgen verdiepende informatie van de *therapeut* die betrokken is bij de boerderij en ook meerdere deelnemers kent. We oefenen de vaardigheden die bij een 'nieuwe' aanpak horen. Ook worden zaken besproken waar het team tegen aanloopt in het gedrag van deelnemers: welke situaties zijn lastig en hoe gaan we daar als team op reageren met de nieuwe theoretische kennis? Deze avonden hebben echt een meerwaarde om de zorg te verbeteren, omdat we met het hele team op eenzelfde manier gaan reageren/handelen (uiteraard ieder vanuit de eigen persoonlijkheid). Dit is zeker ook van belang omdat we met een aantal -ervaren- MBO-ers werken.

In het algemeen kunnen we zeggen dat de doelen behaald zijn, maar ook weer niet; omdat er steeds nieuwe deelnemers binnen komen en een andere aanpak vragen. Het blijft dus een voortdurend proces om onze deskundigheid op peil te houden

Al bovenstaande activiteiten zijn uitgevoerd. Zo zijn er 6 deskundigheidsbevorderingsavonden gehouden waar al het personeel aanwezig was. Voor volgend jaar willen we hier ook een agenda met kleine omschrijving van gaan vastleggen. Zo weet al het personeel welke thema's er op welke avond besproken gaan worden. Alhoewel de actualiteit natuurlijk soms voor gaat.

Ook zijn de BHV en EHBO certificaten weer verlengd. Echter zal er komend jaar een nieuw personeelslid BHV moeten gaan volgen, aangezien de medewerkster welke ontslag genomen heeft haar BHV certificaat behaald had. Als er een nieuw personeelslid haar BHV certificaat behaald heeft, is er elke dag minimaal 1 iemand met BHV op de boerderij aanwezig.

De zorgboerin is toegelaten tot het SKJ register, de HBO medewerkster is hierbij nog in het laatste stadium en zal binnenkort hoogstwaarschijnlijk toegelaten gaan worden. Ook de teamvergaderingen hebben elke week plaatsgevonden met het personeel.

Er is weinig gebeurd op het vlak van de zelfsturende teams. Er zijn wat wisselingen in het personeel geweest en het team is zo klein dat er ook weinig sprake kan zijn van wijzigingen in de taakverdeling. Dit was een ambitieuze doelstelling, maar eigenlijk niet van toepassing bij ons.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 zorgboerin is met een opleiding tot 'Systemisch Therapeutisch werker' gestart. Deze opleiding zal in 2019 nog doorgaan. Dit is een complete opleiding, met een theoretisch - en praktisch deel en een reflecterend deel. Deze is ook te gebruiken om de SKJ registratie te behouden.

Opleidingsactiviteiten in 2018 (zoals gepland in 2017)

- 6 keer per jaar een deskundigheidsbevorderingsavond houden ... alle leden van het team
- actueel houden van de BHV certificaten ... 3 medewerksters
- actueel houden van de EHBO diploma's... 2 medewerksters
- SKJ registratie van de zorgboerin en 1 medewerkster regelen
- wekelijkse teamvergadering om casuïstiek uit te wisselen welke speelt bij de deelnemers ...alle teamleden

In januari hebben de 2 medewerkers die het BHV-certificaat hebben dit verlengd door de BHV herhalingslessen met goed gevolg af te ronden. Ook hebben de 2 medewerksters die een EHBO diploma hebben deze weer actueel gehouden door naar de herhalingslessen van de EHBO vereniging te gaan en zo hun diploma actueel te houden

Informatieavonden SKJ zijn gevolgd door de zorgboerin. Dat was nuttige informatie.

Ook is er een informatieavond geweest over het in te voeren AVG; de zorgboerin heeft deze info overgedragen aan het team in de teamvergaderingen.

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.

Afgelopen jaar heeft het team weer uitgesproken dat ze de avonden met de *therapeut* erg nuttig en leerzaam vinden. Daarom hebben we ervoor gekozen om deze in 2019 gewoon door te laten gaan. Er zullen waarschijnlijk weer nieuwe deelnemers komen met misschien nieuwe diagnoses/problematiek. De *therapeut* dan uitleg geven en kan het team een gezamenlijke strategie inzetten. Ook in 2019 zal de frequentie 1 keer per 2 maanden zijn, maar dit kan vaker ingepland worden als het team daar behoefte aan heeft.

In het algemeen kunnen we zeggen dat de doelen in de interne scholing behaald zijn, maar ook weer niet; omdat er steeds nieuwe deelnemers binnen komen en een andere aanpak vragen. Het blijft dus een voortdurend proces om onze deskundigheid op peil te houden

Komend jaar zullen de 2 medewerksters die een EHBO diploma hebben deze weer laten verlengen door de herhalingslessen te volgen en deze medewerksters zullen ook hun BHV diploma laten verlengen door deel te nemen aan de herhalingslessen. Ook zal er 1 nieuw teamlid haar BHV diploma moeten behalen, dit om ervoor te zorgen dat er ook in 2019 altijd 1 BHV-er op het bedrijf aanwezig is. Deze (herhalings-) lessen zullen in februari plaats vinden.

Dan is er ook nog de eis om opleidingen/cursussen te volgen om de SKJ registratie up to date te houden. De zorgboerin zal hieraan voldoen door de opleiding 'Systeem Therapeutisch Werker' af te ronden. Zij zal deze kennis, inzichten en vaardigheden overdragen aan het team.

De HBO medewerkster die een SKJ registratie heeft zit nu in het laatste proces om goedgekeurd te worden. Als dit gebeurt, zal ook zij punten moeten behalen door het volgen van cursussen. Dan zal ze zelf haar opleidingen/cursussen gaan uitzoeken om aan deel te nemen, deze zullen goedgekeurd moeten zijn om te kunnen gebruiken voor de SKJ registratie.

Er zijn twee nieuwe medewerkers aangesteld in begin 2019 deze moeten hun bij-scholingswensen nog kenbaar maken. 1 medewerkster is zwanger en zal dit jaar (2019) haar handen daar aan vol hebben.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

Afgelopen jaar heeft het team vooral interne scholing gevolgd. Door allerlei oorzaken is het er niet van gekomen om buiten deze scholing extra scholing te volgen. De zorgboerin is zelf wel een nieuwe opleiding/cursus gestart, deze levert voldoende SKJ punten op.

We zijn er dus achter gekomen dat wanneer we het niet op voorhand plannen externe cursussen niet gevolgd/gestart worden. Hiervoor gaan we actiever opzoek naar scholingsaanbod, ook omdat 1 medewerkster haar SKJ registratie actueel moet houden.

Een deel van het team heeft de BHV cursus + EHBO cursus gevolgd en goed afgerond.

De interne scholing (intervisie en teambesprekingen) gaat op dezelfde manier verder.

Er moet actiever gezocht worden naar bijscholing die past bij de verschillende -nieuwe- medewerkers.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er worden minimaal 2 evaluatie gesprekken gehouden met elke deelnemer in het jaar, soms meer als dat nodig is.

Met 6 deelnemers ieder 2 gesprekken in voor - en najaar; met 10 deelnemers 3 gesprekken. Met 5 deelnemers 4 gesprekken.

De meeste gesprekken worden gevoerd samen met de ouders van de kinderen en de jongeren. Bij de volwassenen niet, maar daar is dan vaak de plaatsende instelling bij aanwezig.

Het belangrijkste onderwerp is de voortgang mbt de persoonlijke doelen; deze worden besproken en de te ondernemen volgende stappen op dat gebied. Er wordt gevraagd naar de tevredenheid van de deelnemer over het werk op de boerderij. Hoe de omgang met de collega's is en wat hij/zij vindt van de begeleiding op de werkvloer. Er wordt gepeild of iemand nieuwe taken wil.

Het is lastig om algemene opmerkingen uit die evaluaties te halen omdat deze merendeels op het persoonlijke vlak liggen. De tevredenheid over het werk, de omgang met de collega's, de begeleiding is groot. Wel worden er soms nieuwe taken naar voren gebracht. Allen bij de jong-volwassenen kwam er in 2018 wat gemopper uit. Dat hebben we omgezet naar inspraak momenten.

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.

Over het algemeen zijn dit prettige gesprekken, inspirerend en zinvol om op een rijtje te zetten hoe ver iemand is in zijn/ haar proces. Een enkele keer is het uiteraard ook ter afsluiting van een traject en betekent het doorstroom naar een andere plek.

Qua procedure lopen ze prima; het papierwerk achteraf vergt wel veel tijd. Het zou goed zijn als de zorgboerin daarin ondersteuning krijgt.

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.

Er zijn 5 keukentafel gesprekken gehouden. We hebben elke dag een andere groep deelnemers, dus soms wordt hetzelfde onderwerp op meerdere dagen in een week besproken. Afgelopen jaar hebben de jongeren zelf 3 x een onderwerp aangebracht, het andere thema's kwamen van het team.

1) **In week 5** Het dagelijkse werk en complimenten daarvoor krijgen. Het bleek dat sommige jongeren vonden dat wij 'ondankbaar' waren; ze hadden het gevoel dat het niet gewaardeerd werd hoe hard ze werkten. Ze wilden meer waardering daarvoor krijgen. Het lastige was dat het team dat niet zo herkende en meer het idee had dat de positieve opmerkingen niet gehoord werden. Wat uiteindelijk hielp om licht hierop te werpen was het voorbeeld van een baby die leert lopen... eerst komen er veel Oh en Ah's maar na verloop van tijd zegt niemand meer dat het zo knap is dat je goed kan lopen... Dit is een heel proces geweest. Uiteindelijk bleek dat het team vond dat we al als volwassenen met de deelnemers konden omgaan, maar de deelnemers dat zelf niet vonden. **We leerden hiervan dat zo'n omslag in begeleidingsstijl beter uitgelegd moet worden.**

2) **In week 24** Wat gaan we doen met het jaarlijkse uitstapje. Het was zeer lastig om een activiteit te bedenken die voor iedereen aantrekkelijk was. Het werd een lange discussie over meerdere dagen, met zelfs het ontstaan van subgroepjes. **Uiteindelijk heeft de zorgboerin** een heel bijzondere activiteit gevonden, die voor iedereen spannend was (boogschieten) en daar **meede discussie gesloten**. Het is een geslaagde dag geworden.

3) **In week 16** Omgaan met elkaar: verliefdheid enzo. Twee deelnemers werden serieus verliefd op elkaar en starten een relatie. Dat betekende wat voor hen uiteraard, maar ook voor de anderen. In de loop van 2018 betekende dat, dat we duidelijke afspraken moesten maken over fysiek contact op de boerderij en hoe je rekening houdt met de andere deelnemers. En ook over hoe het dan is als het weer uitgaat. **We leerden hiervan dat het fijn is, dat het hier een veilige oefen-plaats is, maar ook dat er extra begeleiding nodig is om het in goede banen te leiden.**

4) **In week 42** Huisregels en 'recht' op vakantie. Een aantal deelnemers ontwikkelden de gewoonte op het laatste moment mee te delen dat ze morgen op vakantie gingen. Zonder te vragen, te overleggen of dit wat langer van te voren te bespreken. Dat leverde wat aanvaringen op. We hebben toen besloten duidelijker afspraken op papier te zetten, deze te bespreken en te vragen aan de deelnemers om die te ondertekenen.

5) **In week 35** Een meer algemene vergadering over dagelijkse onderwerpen. Ook bedoeld om een nieuwe begeleidster voor te stellen.

Acties

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

Bijlagen

- notulen
- huisregels mbt vakantie eaz

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.

Gezamenlijke inspraakmomenten organiseren is in theorie nuttig, maar in de praktijk lastig. Het is soms mogelijk thema's op te pikken uit de evaluaties of uit gemopper op de werkvloer. Dit is het afgelopen jaar gebeurd en dat werden 'spontane' bijeenkomsten. Eigenlijk best zinnig. Daar komt meer uit dan de gewone bijeenkomsten die wij organiseren. Dan komt er meestal niet zoveel uit, hooguit in praktische zin. We hebben geleerd dat het goed is om in te springen als er gemopper is op de werkvloer.

Voor ons was de meest inzichtgevende uitkomst dat we -als de begeleidingsstijl veranderd wordt je dit meer uitgebreid moet bespreken, gezamenlijk maar ook individueel in de evaluaties.

Vorig jaar hadden we goede voornemens op het gebied van te zoeken naar nieuwe vormen van inspraak, en nieuw soort vragen. Dat is niet gelukt. We waren niet creatief genoeg daarvoor.

In 2019 gaan we goed opletten wat er aan gemopper/ geroddel is op de werkvloer. Dit is een nuttige bron van informatie, zeker als we met jongeren te maken hebben (puberteit).

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. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Ieder jaar toetsen wij de tevredenheid bij onze deelnemers. Dit om in beeld te krijgen of de deelnemers het naar hun zin hebben op de zorgboerderij en om inzichtelijk te maken vanuit welk oogpunt de deelnemers het een toegevoegde waarde vinden en eventuele verbeterpunten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van een bestaand instrumenten. De deelnemers zijn in de gelegenheid deze vragenlijst anoniem in te vullen.

Sinds 2016 hebben we een digitale versie gebruikt. We hebben toen gekozen om gebruik te gaan maken van het instrument; **Vanzelfsprekend**. De vragenlijsten bestaan uit verschillende onderwerpen waar de deelnemers hun mening over kunnen geven door middel van cijfers en emoticons. Onderwerpen zoals; waarom er voor deze zorgboerderij gekozen is, welke activiteiten er uitgevoerd worden, hoe de boerderij beoordeeld wordt, hoe de deelnemer zichzelf beoordeeld maar ook een beoordeling van de begeleiding en de andere deelnemers komt aan bod. Daarnaast kan er ook aangegeven worden wat er verbeterd kan worden op de boerderij, aan activiteiten en welke aspecten er geholpen hebben bij de ontwikkeling van de deelnemers.

Zoals vorig jaar aangegeven hebben we er dit jaar voor gekozen om de volwassenen hetzelfde formulier (=korter) in te laten vullen als de jongeren. Deze keuze is gemaakt omdat het volwassen-formulier niet overzichtelijk genoeg was voor onze doelgroep, dit gaf in het verleden weerstand. De volwassenen gaven aan dit als een verbetering te ervaren. Ze ervaren de formulieren van de jongeren als beter overzichtelijk, concreet en niet te lang.

Deze vragenlijsten worden 2 keer per jaar door de deelnemers ingevuld. In de maand maart en oktober hebben we de vragenlijst digitaal opgezonden en gevraagd deze in te vullen. In totaal ging het hier om 18 vragenlijsten, die allemaal zijn ingevuld door de deelnemers. Gezien de kleinschaligheid van de zorgboerderij is het haalbaar geweest om alle vragenlijsten in te laten vullen. Deelnemers die de het lastig vonden om deze digitaal in te vullen hebben we in de gelegenheid gesteld om gebruik te maken van de computer op de zorgboerderij en hebben we ze ondersteund daar waar daarom gevraagd werd.

In de bijlage zit een format van de vragenlijsten. Desbetreffende onderwerpen die aan de orde komen zijn hierin terug te lezen.

In het algemeen komt daaruit dat de boerderij wordt gezien als een plek waar ze op sociaal – emotioneel gebied mogen groeien en sociale contacten op kunnen doen.

Acties

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

Bijlagen

- vragenlijst jongeren
- vragenlijst kinderen
- vragenlijst vertrek jongeren

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.

De top 5 van motivatie om de zorgboerderij te bezoeken waren in 2018;

- > 81% bezoekt de boerderij graag omdat er met dieren gewerkt wordt
- > 75% geeft aan zichzelf te kunnen zijn
- > 69% om tot rust en tot zichzelf te komen
- > 63% om iets te leren
- > 56% om te leren met problematiek om te gaan / en positief te leren denken.

Er zijn geen specifieke punten naar voren gekomen wat betreft ontevredenheid.

Uit de grafieken is inzichtelijk geworden dat 38% de boerderij ziet om ook zelf kennis te ontwikkelen. Dit percentage zouden we graag hoger willen zien. Hieraan willen we werken door komende jaren verder te verbreden en verdiepen qua persoonlijke ontwikkeling zodat het percentage hierin zal stijgen. Dit proces is reeds gestart gezien de zorgboer de opleiding systemisch werken aan het volgen is om dit vervolgens te gaan inzetten op de zorgboerderij.

We hebben geconcludeerd dat er een groot verschil zit in de doelgroepen.

- > 69,2% zijn jongeren van 20 jaar of jonger.
- > 15,4% zit tussen de leeftijd 20-30 jaar
- > 15,4 % zit tussen de leeftijd 30-50 jaar.

Echter wordt dit verschil in percentages niet als bezwarend ervaren. Een ieder krijgt op zijn of haar manier de ruimte binnen de zorgboerderij.

Het is niet gelukt om andere vragen, andere gesprekken te ontwikkelen om meer kritische geluiden boven tafel te krijgen (zie acties...)

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 dit hoofdstuk verder leeg.

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.

Afgelopen jaar hebben er 4 ongevallen plaatsgevonden op de boerderij, waarvan 1 met lichamelijke gevolgen en de anderen zonder. Van al deze ongevallen zijn de 'fobo' formulieren ingevuld door de aanwezige begeleider en is er binnen het team geëvalueerd aan de hand van dit formulier. De ongevallen die plaats hebben gevonden;

Omschrijving van het ongeval	Oorzaak	Directe zorg	Nazorg	Goed gehandeld?	Wat geleerd?	Evt aanpassingen of verbeteringen
Één van de aanwezigen bij de paarden werd in haar arm gebeten door een paard. Ze was meerder malen door verschillende mensen gewaarschuwd voor het paard maar bleef toch in haar buurt staan tijdens het voeren	Paard beet in de arm door de onoplettendheid van de vrouw	EHBO, koelen en rust	Doktersbezoek, regelmatig contact met de vrouw vanuit de zorgboerderij	De vrouw was meerdere malen gewaarschuwd maar ging toch de paddock in bij het paard, we hebben haar goed ingelicht en hebben haar goede ehbo gegeven. Meer konden we niet doen.	Blijven opletten met wie er bij de paarden in de paddocks gaat!	Vanaf nu gaat alleen het vaste personeel nog bij deze groep paarden in de paddock, zij kennen de dieren en de signalen.
Meisje wat van het paard viel tijdens een paardrijles	Het paard waar ze opzat struikelde en viel	Meisje getroost, maar ze had nergens pijn of last	Gevraagd of ze later nog last had gehad, dit was niet het geval	Aan een vallend paard kunnen we weinig doen, we hebben wel het meisje goed opgevangen en verzorgd nadat ze gevallen was	-	-
Begeleidster werd door een paard omvergeduwd	Paard schrok van iets buiten de paddock en rende	EHBO	Contact gehouden met de begeleider	Een paard blijft een vluchtdier wat veel groter		Verkeerde moment op de verkeerde

	vervolgens weg. Hierdoor zag ze de begeleidster over het hoofd en die werd dus omvergeduwd door het paard wat langs kwam rennen		over haar toestand	is dan een mens, er is goed gehandeld door de begeleidster alleen was de paniek bij het paard groter		plek kunnen we helaas niet helemaal voorkomen
Kind werd omvergeduwd door een paard	Er werd een paard weggejaagd door een ander paard waar het kind net bijstond	EHBO, arm van het kind was erg pijnlijk	Contact gehouden met ouders over het kind	Het kind gaat altijd zelfstandig het paard halen, dat is ook iets wat voor haar zelfvertrouwen goed was. Alleen blijkt ze de signalen van de paarden nog niet zo te kunnen zien dat ze hierop kan reageren.	Het kind gaat altijd zelfstandig het paard halen, helaas ging dat vandaag niet goed. In de toekomst zal er altijd weer iemand met het kind meegaan om het paard te halen.	zie 'wat geleerd'

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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.

Er is 1 maal een incident geweest tussen een jongetje van 8 jaar en een meisje van 14 jaar, beiden deelnemer. Ze waren samen als enige kinderen op de boerderij in de vakantie. 's Avonds kreeg ik een bericht van de moeder van het meisje dat ze samen in de hooiberg hadden gespeeld en dat het jongetje toen op haar was gaan liggen. Dat had ze niet fijn gevonden. Ze heeft het niet aan ons verteld die dag, maar gelukkig wel direct aan haar moeder. We hebben met de moeder van het jongetje gesproken en vertelt wat er gebeurd was. Zij herkende dat gedrag niet van hem. De volgende keer dat hij op de boerderij was hebben we met hem (met zijn moeder erbij) gesproken over wat er gebeurd was en hoe dat voor het meisje geweest was. Duidelijk aangegeven dat dit niet mag; regels herhaald.

Met het meisje en haar moeder hebben we ook een gesprek gehad en contact gehouden in de tussenliggende tijd. Ze bleek er niet angstig door geworden te zijn. We hebben duidelijk met haar besproken dat ze met dit soort dingen direct bij ons terecht kan, maar dat het geen verplichting is natuurlijk. Ook besproken dat ze NEE mag zeggen tegen zo'n handeling (is haar thema ook). In de weken daarna hebben we regelmatig nagevraagd of er toch geen angst /dromen / of andere bij-effecten zich voordeden.

Dat bleek niet het geval. Het is ook niet meer voorgekomen. We hebben er van geleerd dat we ook jong deelnemers in het zicht moeten houden en als er 2 deelnemers uit het zicht zijn, direct gaan kijken waar ze zijn/ wat ze aan het doen zijn.

Acties

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

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.

Gelukkig zijn we nog steeds een veilige boerderij; in verschillende opzichten; op het fysieke vlak terwijl we toch met paarden /ezels werken. Maar ook op het vlak van de agressie en ongewenste intimiteiten. We blijven alert, en onszelf en de deelnemers wijzen op de verantwoordelijkheid naar elkaar. Door de redelijke kleinschaligheid zijn lijnen in het team kort en de betrokkenheid groot.

Van de ene melding van ongewenste intimiteit hebben we geleerd dat we ook bij de jongere kinderen waakzaam moeten blijven als ze niet in ons zicht zijn. We hebben er voor gekozen om het alleen met ouders en het kind zelf te bespreken om het niet groter te maken (en een angstige ervaring te laten worden).

Agressie is niet aan de orde; boosheid natuurlijk wel af en toe, maar we kunnen deze situaties altijd snel de-escaleren. Er wordt altijd een nabespreking gehouden.

Het is niet aan de orde om specifieke maatregelen (acties) te treffen.

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.

kansen voor publiciteit zoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)

terrein opknappen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)
Toelichting: Op ons 'eigen' stuk blijven we het onderhoud doen, maar we plannen geen grote klussen meer.

contact/contract met 1 onderwijsinstellingen om leerplichtigen weer te laten wennen aan schoolse situaties.

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2018
Actie afgerond op: 01-10-2018 (Afgerond)
Toelichting: We hebben nu met 1 school in onze regio een goed contact voor 2 jongeren die een speciaal programma volgen om weer terug te gaan naar het reguliere / speciaal onderwijs

andere manieren zoeken om positieve feedback van deelnemers te krijgen

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2018
Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)
Toelichting: Uiteraard blijven we daar naar zoeken en regelmatig vragen wat we kunnen verbeteren.

Inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 19-11-2018
Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)
Toelichting: Inspraakmomenten blijven er jaarlijks zijn. Elk jaar bekijken we welke actueel zijn.

BHV en EHBO op to date houden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: 31-12-2018 (Afgerond)
Toelichting: Voor de 2 medewerksters is de BHV en EHBO weer verlengt

aandacht voor contact tussen jongeren en volwassenen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 31-12-2018 (Afgerond)**Toelichting:** De groep volwassenen wordt nu erg klein, maar toch zal deze actie actief blijven**Stagiaires geheimhoudingsverklaring laten tekenen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 31-12-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Dit hebben alle stagiaires gedaan, volgend jaar zal deze actie doorlopen.**klanten en deelnemers uitleg geven over de veiligheidsafspraken in het omgaan met paarden en checken of de informatie ook begrepen is****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 31-12-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Deze actie zal actief blijven omdat er nieuwe deelnemers blijven komen, en soms de bestaande deelnemersgroep opnieuw geïnformeerd moet worden.**bij uitstroom vragenlijst in laten vullen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 31-12-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Deze is door elke uitstromende deelnemer ingevuld.**controleren EHBO-koffer****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2018**Actie afgerond op:** 06-12-2018 (Afgerond)**Functioneringsgesprekken****Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2018**Actie afgerond op:** 31-07-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Alle medewerksters hebben in mei-juni 2018 een functioneringsgesprek gehad**controleren EHBO-koffer****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2018**Actie afgerond op:** 27-09-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Alle materialen zaten er nog in

Actualiseren RI&E**Geplande uitvoerdatum:** 05-07-2018**Actie afgerond op:** 27-09-2018 (Afgerond)**Toelichting:** R I & E controle is geweest op 26 februari 2019; verslag komt deze week nog.**Evaluatie gesprekken voeren met de deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** 05-07-2018 (Afgerond)**Toelichting:** In 2018 zijn er het hele jaar door met deelnemers evaluatiegesprekken gevoerd . minimaal 2 per deelnemer.**checken EHBO-koffer****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2018**Actie afgerond op:** 02-06-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Alle materialen zaten er nog in**Wespen preventie en hulpmiddel bij steken klaarzetten in het seizoen****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2018**Actie afgerond op:** 02-06-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Dit is gebeurt**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2017 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:** 31-05-2018**Actie afgerond op:** 31-05-2018 (Afgerond)**Toelichting:** akkoord gegeven**Klachtenreglement cliënten voor de zorgboerderij en uitdeelbrief opnemen in informatie voor nieuwe deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 28-05-2018**Actie afgerond op:** 31-05-2018 (Afgerond)**Toelichting:** opgenomen en uitgedeeld aan de deelnemers**Informereren van alle deelnemers over het nieuwe klachten reglement****Geplande uitvoerdatum:** 28-05-2018**Actie afgerond op:** 31-05-2018 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken**Geplande uitvoerdatum:** 21-05-2018**Actie afgerond op:** 31-05-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Vier van de 5 functioneringsgesprekken zijn gehouden. De vijfde zal begin juni plaatsvinden.**Opnemen nieuwe klachten regeling in het kwaliteitssysteem****Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** 26-05-2018 (Afgerond)**Toelichting:** de nieuwe klachten regeling is toegevoegd aan de infomap voor de deelnemers en ligt in de kantine**Voeg de acties uit nieuwsbrief 63 AVG toe aan de actielijst.****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2018**Actie afgerond op:** 26-05-2018 (Afgerond)**Voeg de acties uit nieuwsbrief 64 Klachten toe aan de actielijst.****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2018**Actie afgerond op:** 26-05-2018 (Afgerond)**Opstellen uitdeelbrief, klachtenreglement****Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** 26-05-2018 (Afgerond)**Opstellen Klachtenreglement cliënten voor uw zorgboerderij****Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** 26-05-2018 (Afgerond)**Inspraakmoment****Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** 20-03-2018 (Afgerond)**Actualiseren Zoonosencertificaat****Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** 08-02-2018 (Afgerond)

controle brandblussers**Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** 03-04-2018 (Afgerond)**Vragenlijsten vanzelfsprekend uitzetten en in laten vullen door deelnemers.****Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2018**Actie afgerond op:** 26-05-2018 (Afgerond)**Vragenlijsten Vanzelfsprekend uitzetten en in laten vullen door deelnemers.****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2018**Actie afgerond op:** 25-05-2018 (Afgerond)**nieuwe vormen van gespreksvoering bedenken****Geplande uitvoerdatum:** 03-04-2018**Actie afgerond op:** 02-04-2018 (Afgerond)**Toelichting:** het nadenken is klaar, nu nog de uitvoering in april**Schrijf uw jaarverslag over 2017 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2018**Actie afgerond op:** 28-02-2018 (Afgerond)**Inspraakmoment alle deelnemers tegelijk/een soort cliëntenraad****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** 28-02-2018 (Afgerond)**twee maal per jaar de lijst door deelnemers in laten vullen****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2018**Actie afgerond op:** 26-02-2018 (Niet meer van toepassing)**Thema bijeenkomst ouders jeugdzorg****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** 26-02-2018 (Niet meer van toepassing)**Toelichting:** Er was te weinig nieuw nieuws om daar een bijeenkomst voor te organiseren. Mocht die situatie veranderen dan zullen we zeker een avond organiseren

samen gaan werken met een school ivm leren leren aanbod**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** 26-02-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Deze actie is voor de helft gelukt. Er is nu 1 jongere die samenwerking met het Fact in een try-out klas zit in een regulier schoolgebouw. De omgekeerde weg; dat een jongere die het moeilijk heeft op school naar ons komt voor een aantal uren in de praktijk leren, moet nog op gang komen.**nieuwe elementen in het aanbod ontwerpen met het team****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** 26-02-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Dat is het hele jaar door gebeurd; daar waar we zagen dat een specifieke jongere nieuwe activiteiten nodig had, hebben we deze ingezet. Deze elementen zijn natuurlijk toegankelijk voor nieuwe deelnemers.**ondersteunend netwerk jeugdhulpverlening vergroten (van 1 persoon naar 3 personen) en vorm geven****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** 26-02-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Dit is gelukt. Er zijn actieve contacten met twee organisaties; een organisatie die aan jongeren ondersteuning biedt bij hun schoolwerk en een organisatie die breintraining geeft aan kinderen en jongeren.**ouders mee laten helpen bij klussen op de boerderij****Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2017**Actie afgerond op:** 26-02-2018 (Niet meer van toepassing)**Toelichting:** De jongeren van de ouders die hadden aangegeven wel ingezet te willen worden, hebben hun traject afgesloten op de boerderij.**Controleer de bedrijfs- en locatiegegevens zoals die in deze Kwaliteitsapplicatie zijn opgenomen. Vul ontbrekende gegevens aan en corrigeer waar nodig de ingevulde gegevens zodat deze bij het verder gebruik van de applicatie correct in berichten en officiële verslagen en brieven worden weergegeven.****Geplande uitvoerdatum:** 20-12-2017**Actie afgerond op:** 15-02-2018 (Afgerond)**Toelichting:** uitgevoerd**Functioneringsgesprekken****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2018**Actie afgerond op:** 15-02-2018 (Afgerond)**Toelichting:** Er is met alle medewerkers een functioneringsgesprek gevoerd

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2018
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Periodiek checken of medicijnoverzichten nog actueel zijn. Dit gebeurt tijdens het evaluatiegesprek van de deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: Dit is meegenomen in de evaluatiegesprekken

SKJ inschrijving onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn 2 medewerkers ingeschreven die nog wachten op goedkeuring en er is er al 1 goedgekeurd

6 x per jaar koffietafelgesprekken met de verschillende deelnemersgroepen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: deze hebben we gehad, over verschillende onderwerpen. Van de sfeer in de groep tot de werkzaamheden buiten en ideeën over nieuwe activiteiten en verblijven.

deskundigheidsbevordering activiteiten plannen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: afgelopen jaar hebben we dat 6 keer gedaan

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: In januari is deze bij de medewerkers geactualiseerd

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: Deze hebben we voor het laatst in november afgenomen

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: Deze worden minimaal 2 keer per jaar gehouden met alle deelnemers

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: Deze hebben we geoefend dmv een bespreking in de kantine, waar iedereen heen moet en wat je kunt doen om te helpen.

controleren EHBO- middelen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2017
Actie afgerond op: 15-02-2018 (Afgerond)
Toelichting: Elke 3 maanden worden de EHBO- middelen gecontroleerd en waar nodig aangevuld.

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.

Vragenlijsten Vanzelfsprekend uitzetten en in laten vullen door deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2019

cursus aanbod in de gaten houden en cursussen uitkiezen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2019
Toelichting: nieuwe werknemers en 1 medewerkster in het kader van de SKJ

Inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2019
Toelichting: eind maart /april een eerste bijeenkomst plannen

Actualiseren RI&E

Geplande uitvoerdatum: 27-05-2019
Toelichting: checken

Functioneringsgesprekken**Geplande uitvoerdatum:** 03-06-2019**Toelichting:** met iedere werknemer minimaal 1 gesprek voeren**Klachtenreglement nog publiceren op www.zorgboeren.nl. U heeft daar enkel de uitdeelbrief gepubliceerd.****Geplande uitvoerdatum:** 18-06-2019**Oefenen ontruimingsplan****Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2019**Toelichting:** Op een onverwacht moment**vernieuwing website****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2019**Toelichting:** De website is nog niet vernieuwd, deze actie zal meegaan naar komend jaar.**een 5-jarig beleidsplan maken met het team****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2019**Toelichting:** zie conclusies jaarverslag**activiteiten in de buitenwereld organiseren****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2019**Toelichting:** Als er behoefte aan is bij een deelnemer**nieuwe vormen van gespreksvoering bedenken****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2019**Toelichting:** blijven we proberen bij de inspraakmomenten**Inspraakmoment****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2019**Toelichting:** actualiteit benutten of -als er niets is- samen het jaarlijkse uitstapje bedenken**scholingswensen nieuwe medewerkers inventariseren****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2019**Toelichting:** in de functioneringsgesprekken

een manier zoeken die helpt om de conclusies uit de evaluaties sneller en doelmatiger op papier te krijgen.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2019

Toelichting: schema's gaan gebruiken

zoeken naar een andere locatie diverse bronnen gebruiken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2019

evaluatiegesprekken door senior medewerkster laten overnemen

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2019

Toelichting: tijd vrij maken van de senior medewerkster

zorgboerin volgt een jeugdhulp opleiding

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2019

Toelichting: Is klaar eind september

controleren EHBO-koffer

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2019

Toelichting: elk kwartaal

bij uitstroom vragenlijst in laten vullen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2019

BHV en EHBO op to date houden

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2019

grotere steungroep rond de boerderij aantrekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

Toelichting: Blijft belangrijk om onze deelnemers goed te blijven begeleiden en daar een keus in te hebben wie je bij de behandeling van een deelnemer betreft

een opvolger zoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2019

Toelichting: Lastig, maar er is een kandidaat. Anders meer algemeen gaan zoeken.

verslagen meer methodische schrijven**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** zie hiervoor**werving deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** verschillende vormen publiciteit zoeken;**Zorgboerin bekijkt de actielijst en voert ook uit****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** uiteraard**interviews bijeenkomsten team****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** zijn belangrijk voor onszelf, ter inspiratie en voor de kwaliteit van de begeleiding. team wordt meer een eenheid. Verdieping**Evaluatie gesprekken voeren met de deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** alle deelnemers minimaal 2**Stagiaires geheimhoudingsverklaring laten tekenen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** bij elke nieuwe stagiaire opnieuw**aandacht voor contact tussen jongeren en volwassenen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** Helaas weinig volwassenen, maar als ze er zijn, proberen we 'koppeltjes' te maken. Overdracht kennis, levenservaring.**klanten en deelnemers uitleg geven over de veiligheidsafspraken in het omgaan met paarden en checken of de informatie ook begrepen is****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**onderwerpen vast leggen voor 4 van de zes bijeenkomsten** [invulling](#) [agenda](#)**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** jaarlijkse uitstapje oefenen vluchtplan / huisregels doornemen / actuele informatie over de boerderij

overdragen kennis, inzichten van systeemtherapeutische werken overdragen op het team, oefenen vaardigheden**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** najaar 2019 in de intervisie avonden**kansen voor publiciteit zoeken****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** altijd blijven doen**deelnemers bespreken in de teamvergadering****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** Doen we elke week**hulp bij de administratie zoeken****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Toelichting:** Zou fijn zijn, maar nog niet gelukt iemand te vinden**Volgend jaarverslag: geef aan vanuit welke wet wordt de zorg wordt verleend Wlz, WMO of Jeugdwet****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Verslaglegging functioneringsgesprek vrijwilliger****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2019**Jaarverslag 2019 Aangeven hoe de situatie rondom de huur van de opstallen en de samenwerking met de verhuurder zich in 2019 heeft ontwikkeld en/of welke alternatieven zijn gevonden****Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2020**Jaarverslag 2019 Onveilige situatie op zolder in loods paardenstalling. Gaarne aangeven welke acties zijn ondernomen (bewegwijzering, brandblussers en 2e vluchtweg) of voor welke oplossing is gekozen (duidelijk aangegeven afsluiting van de zolder voor deelnemers.****Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2020**Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)****Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2020**VOG E. van Meer opnieuw aanvragen****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2020

VOG S. van Broekhoven opnieuw aanvragen**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2020**VOG M. Konings opnieuw aanvragen****Geplande uitvoerdatum:** 10-01-2022**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2022**VOG M. Klaasen opnieuw aanvragen****Geplande uitvoerdatum:** 10-02-2022**Aanvragen VOG Bep****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2022**Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)** [Audit](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2022**Verlening regelen SBB****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022

AVG; in samenwerking met SSZ wordt stapsgewijs de belangrijkste maatregelen getroffen. De eerste is; zorgmail gaan gebruiken voor alle communicatie over deelnemers. De tweede een overzicht maken van alle gegevens die we opslaan. De derde is de beveiliging van de computer. enz...

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 17-01-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Toelichting:** Al deze acties zijn uitgevoerd**team bedenkt verbeterpunten voor de begeleiding van de deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 18-01-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Toelichting:** Afgelopen jaar is de begeleiding geïntensiveerd, daarmee is de begeleiding sterk verbeterd.

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**actualiseren kwaliteitssysteem****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Aanpassen Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling, Zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien nr. 09 d.d. 28-11-2018****Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**klanten en deelnemers uitleg geven over de veiligheidsafspraken in het omgaan met paarden en checken of de informatie ook begrepen is****Geplande uitvoerdatum:** 21-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**BHV en EHBO op to date houden****Geplande uitvoerdatum:** 21-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling.** [Aanvullen nav toetsing](#)**Geplande uitvoerdatum:** 22-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Toelichting:** na 2e indiening geen opmerkingen meer ontvangen.**deelnemers bespreken in de teamvergadering****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Toelichting:** we doen dit elke teamvergadering.**workshop zelfsturende teams organiseren****Geplande uitvoerdatum:** 09-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2019 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Toelichting:** het team is zo klein dat dit niet meer relevant is

hulp bij de administratie zoeken**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Toelichting:** niet gelukt, we blijven zoeken**Schrijf uw jaarverslag over 2018 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**dierverzorger aannemen****Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 03-03-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Toelichting:** iemand gevonden die direct kan beginnen**De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling.** [Aanvullen nav toetsing](#)**Geplande uitvoerdatum:** 27-03-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 02-04-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 13-03-2019, 08:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.**[Praktijktoets](#)**Geplande uitvoerdatum:** 13-03-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-04-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling.** [Aanvullen nav toetsing](#)**Geplande uitvoerdatum:** 05-04-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-04-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**Bereid u voor op de audit aan de hand van het auditprogramma (zie de kennisbank)** [Audit](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-04-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2018 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:** 25-06-2019**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 25-06-2019 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2019

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 6 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.

Een aantal acties niet zo gelopen als we gewild hadden. We hebben verder nog weinig aan de inrichting van het terrein en de loods kunnen doen, omdat we daarin afhankelijk zijn van de huisbaas. Ook heeft dat weer effect gehad op binnenkomen van nieuwe deelnemers (nauwelijks), maar beïnvloed ook het denken over onze toekomst op deze plek. De vernieuwing van de website is daardoor ook blijven liggen.

Opvolger zoeken, taken delegeren, is een lastige opgave.... geen kandidaten....

De wisselingen in het team (nieuwe mensen weer inwerken maakt dat er niet altijd voldoende tijd kan worden vrijgemaakt voor extra acties.

Zo ook de taak om deelnemers vervoer te bieden, vraagt veel tijd en inzet van dure beroepskrachten.

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

Het is erg lastig om voor de komende 5 jaar ambities en doelstellingen op te schrijven. Het zal er van hangen wat we dit jaar nog kunnen doen om onze huidige situatie te verbeteren. Elke richting die we realiseren brengt geheel andere maatregelen met zich mee.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Helaas is het noodzakelijk onze situatie opnieuw te bezien.

- 1) Het kan zijn dat we een nieuwe plek vinden en dan moet er weer verhuisd worden
- 2) Het kan zijn dat de zorgboerin zich terugtrekt uit het bedrijf en er een opvolger is
- 3) Het kan zijn dat -als de eerste 2 niet lukken- we de zorg moeten stoppen en het bedrijf opheffen

Ondertussen is het natuurlijk van belang dat we de zorg goed blijven uitvoeren.!!!

Conclusies uit het hoofdstuk algemeen beeld

Zorginhoudelijk kunnen we tevreden en blij zijn met het afgelopen jaar. De verdieping en vergroting van onze begeleidingsvaardigheden is inspirerend voor het team. Het ondersteunend netwerk maakt dat er rondom ons een stevig vangnet is. We hebben in een aantal gezinssituaties niet alleen gekeken naar de kind-eigen problematiek, maar ook naar het systeem van het kind en de ouders. En daarmee de zorg kunnen uitbreiden en daarmee grotere problemen kunnen voorkomen. Het team is goed op elkaar ingespeeld en deskundiger geworden. Dit is waar we het werk voor doen.

Jammer genoeg zijn sommige plannen om voor de deelnemers meer andersoortige activiteiten te vinden mislukt. Dit is grotendeels een tijdgebrek omdat er andere zaken waren die veel tijd vroegen.

Huisvesting. Een aantal zaken zijn niet zo gelopen als we gewild hadden. We hebben nog weinig aan de inrichting van het terrein en de loods kunnen doen, omdat we daarin afhankelijk zijn van de huisbaas. Ook heeft dat waarschijnlijk effect gehad op binnenkomen van nieuwe deelnemers (nauwelijks), maar beïnvloed ook het denken over onze toekomst op deze plek.

De vernieuwing van de website is daardoor ook blijven liggen.

Opvolger zoeken, taken delegeren, is een lastige opgave.; het is moeilijk kandidaten te vinden.

Zo ook de taak om deelnemers vervoer te bieden, vraagt veel tijd en inzet van dure beroepskrachten.

Gezien de totaal situatie is het moeilijk om veel nieuwe plannen te maken en doelstellingen te formuleren. De belangrijkste is uiteraard dat we de zorg kwalitatief goed willen blijven uitvoeren. Een maatregel die we overwegen is om een extra iemand aan te nemen die verantwoordelijk is voor de diervoorzorg, zodat de begeleiding die nu in dienst zijn / haar aandacht kan richten op de deelnemers Want weinig deelnemers betekent dat we de dagelijkse werkwijze van de diervoorzorg moeten wijzigen. Maar ook iets moeten bedenken op de benodigde financiën, nog steeds nauwelijks nieuwe deelnemers.

Door allerlei oorzaken is het er niet van gekomen om teamleden extra scholing te laten volgen. De intervisie was intensief en voldoende om onze deskundigheid te vergroten.

De wisselingen in het team maakt dat er niet altijd voldoende tijd kan worden vrijgemaakt voor extra acties.

Zo ook de taak om deelnemers vervoer te bieden, vraagt veel tijd en inzet van dure beroepskrachten.

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

1) Nieuwe locatie zoeken

2) Opvolger zoeken

3) Beslissen of het bedrijf kan blijven bestaan

Acties;

Ad 1) zoeken op Funda, in mijn netwerk rondvertellen en vragen of men iets weet. Bij SZZ de vraag neerleggen. Bij de ZLTO of er boeren zijn die willen stoppen met hun bedrijf. op de website van de Federatie een oproep plaatsen.

Ad 2) Een oproep plaatsen zou wel kunnen, maar ik heb er niet zo'n succesvolle ervaringen mee. Ik ben nu in gesprek met een mede-collega die ik heb leren kennen via de Opleiding Systeem Therapeutisch Werker. Zij loopt nu mee om het bedrijf te leren kennen en in september gaan we beslissen of ze er mee verder gaat of niet.

Ad 3) In juli ga ik in gesprek met de eigenaar van het terrein en dan zal blijken wat het perspectief hier is. Daarna zal de beslissing genomen moeten worden van stoppen of doorgaan. Waarin nog de keus zit tussen hier blijven of op een andere locatie doorgaan.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- 6.3**
- notulen
 - huisregels mbt vakantie eaz

- 6.5**
- vragenlijst jongeren
 - vragenlijst kinderen
 - vragenlijst vertrek jongeren