

Jaarverslag
januari 2017 - december 2017

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
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	10
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	19
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	19
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	21
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	22
6 Terugkoppeling van deelnemers	23
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	24
6.3 Inspraakmomenten	24
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	26
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	26
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	27
7 Meldingen en incidenten	28

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	28
7.2 Medicatie	29
7.3 Agressie	30
7.4 Ongewenste intimiteiten	30
7.5 Strafbare handelingen	30
7.6 Klachten	30
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	30
8 Acties	31
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	31
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	32
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	42
9 Doelstellingen	43
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	43
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	43
9.3 Plan van aanpak	44
Overzicht van bijlagen	45

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

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 overslaan

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

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.

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 2017

2017 begon met de hoop en verwachting dat we, na de verhuizing van het jaar daarvoor, aan de opbouw van de nieuwe plek konden beginnen. Dat viel enigszins tegen. De benodigde grote verbouwingen werden telkens uitgesteld. Kleine klussen konden we zelf doen, maar de grote bleven liggen omdat de eigenaar van het terrein daar nog 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 werd ik- als zorgboer- niet vrolijk van: afhankelijk zijn en moeten afwachten past niet zo goed bij mij.

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.

Deelnemers

Eind februari 2017 kwamen er 2 nieuwe deelnemers onder de 15 jaar bij: in totaal waren er toen dus 3), en samen met de al wat oudere schoolverlaters (17 / 18 /19 jaar) die ook al langer op de boerderij waren, bracht dat een bijzondere dynamiek op gang.

De nieuwe deelnemers functioneerden 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 van ons een andere manier van omgaan met hen.

Dat botst met de oude groep; die willen ook ineens spelen ipv werken. Zij worden boos op ons omdat zij vinden dat we 'niet dankbaar zijn' en hen teveel feedback geven op wat er te verbeteren is. Wij vinden dat zij al in een andere fase zitten (meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid), en we hen daar op kunnen aanspreken. Het bleek dat we voor hen te onduidelijk geweest waren in dat we met hen een andere fase van aanpak zijn ingegaan. Dat was een mooi leerpunt voor ons als team.

Het effect was dat er veel gemopperd werd achter de rug van de begeleiding om en dat maakte een tijd lang de sfeer moeizaam. Door intensieve gesprekken met iedereen aan te gaan en uitleg te geven over dat iedereen de begeleiding krijgt die bij zijn/haar ontwikkelingsfase past, hebben we de stemming kunnen omdraaien. En –gezien de uitslag van het tevredenheidsonderzoek – konden we positief verder met leuke dingen doen; voetballen, uitstapjes, grappen maken, elkaar plagen. Want dat is waar het omgaat: samen aan het werk zijn, daar van leren en een gevoel krijgen van zelfvertrouwen: 'ik kan wat en ik lever op deze manier een bijdrage aan samenleving...'

Er zijn niet veel volwassenen op de boerderij in 2017. Met sommigen gaat het goed in het contact met de jongeren, anderen blijven er een beetje uit de buurt omdat dat ze te druk zijn. Maar regelmatig ontstaan mooie gesprekken; de volwassenen brengen ook weer een andere levenservaring met zich mee. Dat met elkaar delen is een belangrijk onderdeel van de aanpak op de boerderij.

Wat de deelnemers beleefd hebben?

Deelnemers zijn dagelijks met de dierverzorging bezig; een ieder heeft zo zijn eigen voorkeurs-soort of lievelingsdier. Voeren, schoonmaken, borstelen, er mee wandelen. Soms hokken bouwen. De meeste deelnemers (jongeren en volwassenen) vinden vaak troost in het contact met de dieren, of rust. Dat is ook waarom we hier veel verschillende dieren hebben. De meeste deelnemers krijgen ook paarden- of ezelcoaching.

Soms worden deelnemers verliefd op elkaar, er is hier een stelletje dat al een jaar samen is. Zo kunnen ze oefenen in een relatie opbouwen en onderhouden, maar ook leren op een goede manier 'ruzie' te maken en het weer goed te maken.

We houden regelmatig deelnemers vergaderingen waar de lopende zaken op de boerderij besproken worden.

We hebben dit jaar een bandenplak workshop georganiseerd, samen met de plaatselijke fietsenmaker, omdat bleek dat de meeste deelnemers (jong +ouder) dat niet zelf kunnen. Dat was een erg leuke happening die 2x in de fietsenwinkel heeft plaats gevonden. Foto's daarvan hebben we in de plaatselijke bode gezet. Nu worden leuke banden hier door hen zelf geplakt (met wat hulp uiteraard).

En we zijn een dagje uit geweest; lekker kanoën op een riviertje; Kletsnat en zeer vrolijk kwam bijna iedereen terug.

Uitbreidingen bij het team

Een van de teamleden kreeg al in 2016 een baby, een andere nieuwe medewerkster heeft 5 kinderen. We moesten leren rekening te houden met een aantal nieuwe zaken: minder uren willen werken, soms onverwacht vrij willen hebben als de kinderen ziek zijn, andere vakantietijden.

In december 2016 kregen we vraag of we een jonge schoolverlater (13j.) konden plaatsen. Hij bleek een stevige gedragsproblematiek te hebben en hij kon niet mee in de groep functioneren. Voor hem hebben we begin 2017 een individuele begeleidster (heeft trouwens ook kinderen) kunnen aantrekken. Dat is een grote verandering voor ons. We namen ook een stagiaire (die goed meedraaide) aan, om ook een 1 dag op te vullen. Dus in februari waren er drie nieuwe teamleden bij zodat we in totaal met 6 zijn in het team. Dat brengt uiteraard nieuwe dynamiek met zich mee.

De nieuw individuele begeleidster was iemand die lang in de ziekte heeft gezeten. We wilden haar graag hebben omdat we haar talenten zagen voor die klus. Zij ging van de thuissituatie in 1x naar 24 uur werken. De vraag was 'kun je het wel aan..?' Met intensieve begeleiding is dat gelukt! Maar ik vind het zinnig 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.

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. Ik heb met de vrijwilligers 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 zij krijgen ook persoonlijke aandacht tussendoor. We vinden het belangrijk om hen persoonlijke aandacht te geven. Het gebeurt regelmatig dat een stagiaire deelnemer wordt en soms wordt een stagiaire een werknemer.....alles kan hier... !

2017 voor mij als zorgboerin

Ik ben 65 jaar geworden dit jaar, voor mijzelf niet zo bijzonder; wel dat de buitenwereld nu ineens vraagt; hoe lang ik nog door wil gaan? Wat verandert: ik doe veel minder fysiek werk. Juist meer kantoorwerk, eigenlijk niet mijn bedoeling, maar ja..

De verschuiving in de leeftijd brengt wel de noodzaak om nog serieuzer over opvolging na te denken. Ik doe dat al jaren en heb ook al meerdere kandidaten gehad, maar uiteindelijk schrikt men toch terug voor de intensiteit van de taken en verantwoordelijkheden en van het aantal uren dat je maakt als directeur.

Mijn persoonlijk voornemen om meer met de deelnemers en andere klanten (paardencoaching) bezig te zijn is wel gelukt; ik was weer 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 vaak; 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. Dat was wel heftig zijn, en soms raakte ik te (!) persoonlijk betrokken.

Het is nog niet gelukt om echt nieuwe activiteiten voor deelnemers te gaan bedenken en op de rails zetten en deze zelf ook weer mee gaan uitvoeren. Wel voor 1 deelnemer: we hebben hem geleerd met het openbaar vervoer te gaan en een stageplaats bij een timmerman voor hem gevonden. Dat was een mooi succesje.

Mijn voornemen was om niet alleen maar meer manager zijn, lukte. Wel is het dan nodig dat er iemand bij komt om de administratief werk te verdelen.

Pas in het late najaar van 2017 kwam er goede opslagruimte voor al onze werkmateriaal en konden we dus (bijna 1 ½ jaar na de verhuizing) gaan uitpakken en (voor een deel) gaan inrichten. Maar de andere grote klussen zijn nog niet uitgevoerd: stallen voor de paarden en een binnenbak creëren om de paardencoaching ook bij slecht weer door te kunnen laten gaan zijn er nog niet. Ook de parkeerplaats is nog niet aangelegd, dus van de entree van de boerderij schrikken veel bezoekers / toekomstige klanten en opdrachtgevers. Men is niet berekend op modder. Een opdrachtgever zei ook laatst dat dat betekende dat hij geen nieuwe klanten naar ons door stuurt.

Coaching met paarden/ezels

Dit jaar hebben we weer 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 daardoor steeds meer betrokken bij de oudere dieren en geven aan dat het goed werkt voor hen om zo'n taak te hebben. Inspirerend!

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 in- en uitstroom

Deze was ongeveer gelijk. Er zijn wel wat kennismakingen geweest, maar dat leidde meestal niet tot een intake. Enkele jongeren / volwassene kwamen en gingen weer snel weg.

Trends in de instroom: opvallend, er kwamen een aantal oud-deelnemers terug, omdat ze toch nog steeds hulp nodig hebben. Zij zoeken en vinden dat vooral in onze aanpak en bij de omgang met de dieren en het buiten bezig zijn. Zij kampen met een problematiek die niet makkelijk op te lossen is. We stellen dan wel vragen over de te behalen doelen.

Ik kan geen trends in de uitstroom bedenken; de keuze om weg te gaan lijken allemaal logisch en in het persoonlijk proces te liggen.

De verandering in zorgfinanciering in 2017

De beloofde (door de samenwerkende gemeenten) vereenvoudiging van het stelsels en minder administratief werk wordt niet gerealiseerd. Integendeel; we zijn bijna een 'echte' zorginstelling geworden.

De nieuwe richtlijn van: 'op resultaat gericht zijn' is over het algemeen niet haalbaar voor mensen/ kinderen met grote angsten, depressies, autisme, hechtingstoornissen... Echt resultaat vraagt vaak om langdurige processen. Voor de kinderen, de jeugdigen en de volwassenen waar wij mee te maken hebben is het meestal niet mogelijk om hen in korte tijd zo te helpen dat zij 'uit zorg' kunnen. Want dat is het resultaat dat de gemeenten het liefst zien. De problematiek is meestal wel zodanig dat er meerdere jaren van ontwikkeling voor nodig zijn om hen te helpen/leren hun leven enigszins zelfstandig vorm te geven zodat ze in de reguliere samenlevingsverbanden kunnen functioneren.

'Uit zorg gaan' omdat iemand het verder zelf wel red, is afgelopen jaar enkele malen gelukt. Dat waren wel deelnemers die al een langdurig traject achter de rug hadden.

Maar helaas is het vaker gebeurd dat een nieuwe opname nodig was in een instelling, of dat trajecten toch verlengd moesten worden.

Financiering en regelgeving van de zorg

De kortingen en de nieuwe systematiek van uitbetalen bij de Jeugd brachten financiële zorgen met zich mee. Voor ons als zorgverleners betekende de nieuwe arrangementensystematiek dat de betalingen voorlopig uit bleven. Mijn boekhouder belde me tegen het eind van het jaar; je leidt verlies... Het bleek, gelukkig, dat er nog grote bedragen in de pijplijn zaten. Maar dat geeft wel onzekerheid over de financiële situatie. Dat is waar kleine zorgverleners kwetsbaar in zijn.

Er rijst ook de vraag: "hoe kwalitatief goede zorg te blijven leveren en deze te financieren als de inkomsten minder worden en de kosten (o.a. cao verplichting) hoger"? Dit uiteraard gerelateerd aan de gevraagde resultaatgerichtheid.

Er wordt ook aangekondigd dat medewerkers die met kinderen en jongeren werken per 2018 ingeschreven moet 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. Ook de eigenaar van het bedrijf moet zich in laten schrijven bij de SKJ om nog door de gemeenten gecontracteerd te worden. Zeker als je zelf zorg verleent. Ik ben zelf wel HBO geschoold maar in de onderwijssector (met een 2 jarige kop) en voer vooral de HBO taken uit. Ik voorzie een probleem. En ook dit maakt dat kosten hoger worden.

Bovenstaande gaat over de zorgverlening aan jeugd. Met de WMO regelingen zijn er veel minder problemen.

Onze contacten en contracten met de diverse gemeenten lopen via SZZ, dat is prettig, anders hadden wij te maken met 9 verschillende in WBW. We hebben ook klanten in Zeeland, dus dat zou er dan nog bij komen. Toch hebben we nu al minder met SZZ te maken, want vanwege de verplichting om met hoofd/onderaannemerschap te werken, heb ik nu weer meer hoofd- onderaannemerscontracten buiten SZZ. Ik ben soms hoofdaannemer (2x) met een onderaannemer en soms onderaannemer (4 x) bij een andere grote of kleine zorgaanbieder. (Anecdote; met een instelling wisselen we stuivertje; voor de ene client ben ik hoofdaannemer, voor een andere zijn zij het.) Wij werken o.a. samen met twee GGZ-instellingen, de SDW, met de Viersprong, met zeker 5 andere Kleine Zorgaanbieders. We verwijzen klanten naar elkaar nodig als blijkt dat de ander een passender aanbod voor die persoon heeft. Of we werken samen in de constructie hoofd- onderaannemerschap. Ook met de andere zorgboeren in de regio hebben we regelmatig contact en verwijzen zo nodig naar elkaar door.

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, onderzoeksinstituut, 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.

Bijlagen

- bijlages kwaliteitssysteem

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.

Twee belangrijke doelstellingen die we ons in 2016 gesteld hadden, hebben we niet kunnen realiseren; het terrein opknappen en inrichten naar onze zin en echt nieuwe activiteiten starten. Het opknappen en inrichten van het terrein moeten we samen met de huisbaas doen en die heeft daar te weinig tijd voor. De kleine klussen die we zelf kunnen zijn uiteraard wel gebeurd en het wordt langzaam aan beter leefbaar hier. Maar doordat er nog geen opslagruimte is, geen stallen voor de paarden, geen binnenbak en geen nette parkeerplaats kunnen we niet echt andersoortige activiteiten starten die een ander soort klanten met zich meebrengen. Deze twee doelstellingen beïnvloeden elkaar.

Ik heb wel een persoonlijke doelstellingen behaald; meer op de werkvloer aanwezig zijn bv.

Een doelstelling was ook om nieuwe vormen van zorg te starten en we hebben de zorg uitgebreid met de mogelijkheid om individuele begeleiding te geven.

We hebben meerdere inspraakmomenten in het jaar gehad, dus die doelstelling is ook gerealiseerd.

Ik ben zeker tevreden met mijn ondersteund netwerk; het is groter geworden en we werken er goed mee samen. We worden gezien als hulpverlener en erkend als belangrijke partner voor de ontwikkeling van de jongere.

We hebben wel contact met 1 onderwijsinstelling om deelnemers die er aan toe zijn te laten wennen aan de schoolsituatie in hun gebouw. Maar er is nog geen contract met deze onderwijsinstelling.

Het is gelukt om de intake te intensiveren en we hebben alle deelnemers kunnen plaatse

Het is nog niet gelukt om een 5 jaren beleidsplan te maken.. De huur-situatie bleef onzeker.

Ontwikkelingen die van grote invloed waren

- een groter aandeel jonge schoolverlaters in de groep jongeren
- het team uitbreiden
- een ouder wordende zorgboerin
- financiële zorgen
- niet kunnen realiseren van de benodigde verbouwingen

Geleerd

Dat we creatief en ondernemend moeten blijven en flexibel in het bedenken van oplossingen.

Ik ben zeker tevreden met mijn ondersteund netwerk; het is zeker groter geworden en we werken er goed mee samen. We worden gezien als zorgboerderij en erkend als belangrijke partner voor de ontwikkeling van de jongere.

Het komende jaar is het noodzakelijk dat de zorgfinanciering stabiel blijft. En dus het aantal deelnemers groeit. Er is zeker ruimte voor 5 deelnemers die gemiddeld 4 dagdelen komen. Dat kunnen we met dit team prima aan. Meer deelnemers zijn ook welkom, dan kan het team weer uitgebreid worden.

We gaan de begeleiding intensiveren en een eerste stap maken om activiteiten in de buitenwereld aan te trekken. We willen er twee starten dit jaar.

Het terrein en loods worden opknapt en worden werkbare ruimten gecreëerd.

We blijven verschillende vormen van publiciteit aangrijpen om bekendheid te geven aan ons aanbod en onze eigen unieke manier van werken.

Voor acties; zie hoofdstuk 9

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Het jaar 2017 zijn we gestart met in totaal 24 deelnemers, waarvan 15 mannen en 9 vrouwen. In de loop van het jaar zijn er 15 nieuwe deelnemers ingestroomd en 17 deelnemers uitgestroomd.

Voor alle deelnemers geldt dat ze last kunnen hebben van ADHD, autisme, angsten, depressies

Doelgroepen die zorg afnemen op de zorgboerderij;

- 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 "ademtpauze" 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 voornamelijk uit de geestelijke gezondheidszorg komen en daar nog behandeling krijgen.
- 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. Doordat er vragen kwamen om heel jonge schoolverlaters (13j.) een plek te bieden, moesten (wilden) we hier wel een antwoord op hebben en bieden we sinds dit jaar ook individuele begeleiding. Dit hangt echter sterk af van financiën en beschikbaarheid van geschikt personeel. Er is dit jaar dus 1 deelnemer gestart met individuele begeleiding voor 8 dagdelen in de week.
- De huidige deelnemers hebben zorgzwaarte licht en midden. Als er echter zorg in zorgzwaarte zwaar wordt gevraagd, kijken we naar de mogelijkheden van de boerderij en kunnen we soms met een plan komen om ook deze zorg aan te bieden. We hebben nu 4 deelnemers in zorgzwaarte zwaar.
- 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 2017	instroom	uitstroom	eind
Kinderen tot 13 jaar	5	2	2	5
Jongeren vanaf 13 jaar tot 25 jaar	12	12	12	12
Volwassenen	7	2	4	5
Totaal	24			22

We starten 2018 met 22 deelnemers, waarvan 12 mannen en 10 vrouwen. Alles bij elkaar opgeteld en afgetrokken komen we dus uit op 2 deelnemers minder dan de start van 2017. De redenen van de uitstroom van afgelopen jaar zijn heel divers. Er zijn veel verschillende redenen, maar er zijn 2 redenen die meerdere malen voorkomen. Zo zijn er 4 deelnemers die gestart zijn met een intensieve therapie, waardoor ze niet meer naar de zorgboerderij konden komen. Ook zijn er 3 deelnemers verhuisd vanuit het ouderlijk huis naar een woongroep. Deze woonvoorzieningen betalen niet voor externe zorg, waardoor de deelnemers niet meer naar de zorgboerderij kunnen komen. Samen zijn dit echter wel 7 deelnemers die uitgestroomd zijn, waar we geen invloed op hadden. Ook is er ook 1 deelnemer

uitgestroomd waarbij de indicatie afgelopen was omdat hij 18 jaar geworden was en de gestelde doelen behaald waren. Daarnaast zijn er ook 2 deelnemers die doorgestroomd zijn naar een andere plek om zich te kunnen blijven ontwikkelen en nog 2 deelnemers waarbij de doelen behaald zijn. Helaas hebben we dit jaar 1 deelnemer weg moeten sturen. Ze kwam hier al een tijdje maar het bleek toch geen passende plek meer te zijn voor de problematiek die ze de laatste tijd liet zien. Ook zijn er 2 deelnemers geweest die in overleg met ons de zorgvraag gestopt hebben. Het boerderijwerk viel tegen en ze wilde toch meer creatief binnen werken dan buiten tussen de dieren. We hebben samen met hen naar een geschiktere plek gezocht en hier zijn de 2 meiden dan ook later ingestroomd. Hiernaast hebben we ook een deelnemer (op de zaterdag) gehad die door het verkrijgen van een weekend baantje geen tijd meer had om naar de boerderij te komen en hebben we ook 1 deelnemer gehad die niets meer van zichzelf liet horen en besloten heeft te stoppen op de boerderij. De uitstroom is bij die laatste persoon dus wat onduidelijk gegaan en we hebben geen goed afscheid kunnen nemen van hem door zijn afwezigheid.

Reden van de uitstroom

Geen passende zorg	2
Doelen bereikt	3
Start intensieve therapie	4
Stopzetting vanuit de zorgboerderij	1
Doorstroom naar een andere plek	2
Verhuizing, geen financiering vanuit die plek	3
Te druk om naar de zorgboerderij te komen	1
Onbekend, komt niet meer opdagen	1

Er is niet een duidelijke trend in de uitstroom waar we van kunnen zeggen dat kunnen we verbeteren. De redenen van uitstroom zijn persoonsgebonden.

Aanpassingen aan veranderingen in de doelgroep

De grootste verandering is de gemiddelde leeftijd. Er is een verschuiving in de leeftijd; er zijn meer jongeren (13 -17 jaar) gekomen die niet meer naar school gaan en meerdere dagen naar de boerderij komen. Uiteraard heeft dat effect op de groep en de werkzaamheden en activiteiten. We geven ze meer ruimte om te 'spelen' tijdens het werk, maar organiseren ook extra activiteiten voor hen, om ze te motiveren terug naar school te gaan. We stimuleren ze uiteraard ook om deel te nemen aan de het dagelijks dierv verzorgingswerk.

Omdat er 1 deelnemer kwam die niet in de groep kon functioneren, vanwege zijn gedragsproblematiek, hebben we een individuele begeleidster aangenomen voor 24 uur om hem te begeleiden. Dat is voor ons een grote aanpassing.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Conclusies

We hebben een dynamische en leerzaam jaar achter de rug. De grotere groep schoolverlaters past zeker bij het zorgaanbod van deze boerderij. Het is ook inspirerend en soms frustrerend, om met hen te werken. De frustrerende kant zit in de puberfase, die er dan natuurlijk ook komt. De sfeer is daardoor een tijdlang gespannen geweest omdat er twee deelnemers achter de rug van de begeleiding aan het mopperen waren en daarin medestanders zochten. Dit hebben we op een goede manier kunnen stoppen en de sfeer is nu goed. Het is voor ons belangrijk dat er een ontspannen sfeer is en dat er gelachen kan worden. Humor!! Feestjes en uitstapjes, sportdag.

De jongeren zijn allemaal gegroeid in hun ontwikkeling en maken stappen op de weg naar een vervolg buiten de boerderij. Soms is dat terug naar onderwijs of soms naar (beschermde) werk. Het is wel een langdurig proces, er is bij de meesten wel meer dan een jaar mee gemoeid.

Bij de volwassenen is ook vooruitgang te zien, maar soms is er ook -tijdelijk- sprake van een terugval. Bij de volwassenen is de psychiatrische problematiek meestal zo diepgaand dat er nauwelijks sprake is van ooit 'uit zorg gaan'. Zij gaan wat meer hun eigen gang; sommigen hebben wel direct contact met de jongeren, maar dat is iets waar we het komende jaar meer willen stimuleren.

We moeten concluderen dat we niet echt groeien in aantal deelnemers; wel in intensiteit van begeleiding en in zorgzwaarte. Dat is een aandachtspunt voor het komende jaar.

Veranderingen: een individuele begeleidster aangenomen omdat er een echt jonge schoolverlater (basisonderwijs) voor 8 dagdelen naar de boerderij kwam. Het is nodig om bijzondere activiteiten te organiseren voor de groep jongeren en hen individuele begeleiding te geven.

Opvallend is dat we dit jaar meerdere nieuwe aanmeldingen kregen van 'oud' deelnemers (jongeren en volwassenen) die weer terug komen naar de boerderij. We kijken dan natuurlijk wel of er een nieuwe doelstelling te behalen valt.

Wat we gaan doen:

- aandacht voor contact tussen volwassenen en jongeren
- meer volwassenen werven
- activiteiten in de buitenwereld organiseren

Acties

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

4.3 Personeel

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

Afgelopen jaar is er in de basis van het team van werknemers weinig veranderd. Er zijn nu 5 vrouwen in dienst. Er is nl. iemand bij gekomen voor de individuele begeleiding van een deelnemer.

Voor 2017 kunnen we dus concluderen dat het team van werknemers stabiel gebleven is. Een medewerkster werkt al bijna 8 jaar hier, de tweede ruim 5 jaar. Zij hebben een vast contract. De anderen hebben een tijdelijk contract. Alle 5 medewerksters hebben een part-time contract. Drie medewerksters hebben een vrij klein contract (2 x 16 uur / 1 x 8 uur), maar zij willen ook geen uitbreiding daarvan ivm de zorg voor de kinderen.

In juni/juli 2017 is met alle werknemers een functioneringsgesprek gevoerd. Dit gebeurt minimaal 1 keer per jaar. Het onderwerp 'wat wil je in de toekomst?' is een belangrijk item. Maar gezien het feit dat de meesten dus in de opbouw van hun gezin zitten, hebben ze geen directe plannen om hier weg te gaan. Dit geldt eigenlijk ook voor de behoefte aan deskundigheidsbevordering. Daar we dit nu intern organiseren is dat uitstekend en voldoende. Er wordt ook regelmatig in de teamvergadering ingegaan op het functioneren van de werknemers en hoe de samenwerking ervaren wordt.

Wat voor ons nieuw is dat we rekening moeten houden met medewerksters met kleine kinderen. Eerst werkten we met jonge vrouwen zonder kinderen. Dus zij vragen vrij als het kind ziek is, of nemen vakantie op in de vastgestelde vakanties. Wij moeten dus leren daar rekening mee te houden en oplossingen zoeken. We proberen diensten te ruilen of voor elkaar in te springen.

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;

- 2 Maatschappelijke stagiaires
- 1 Entree opleiding stagiaire
- 1 Specifieke Doelgroepen stagiaire
- 1 Dierverzorging stagiaire niveau 4
- 2 Dierverzorging stagiaires niveau 3
- 2 Dierverzorging stagiaires niveau 2

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. De stagiaire vanuit de opleiding Specifieke Doelgroepen was er vanaf 05-09-2016 t/m 01-07-2017 3 dagen in de week. De maatschappelijke stagiaires moeten 30 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 stagiaires zijn dus voornamelijk **dierversorgungsstudenten van niveau 2 tot en met 4**. 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 2 en 3 geen rol in de begeleiding van de mensen en het werk, zij doen wat er in de dierversorging moet gebeuren en werken samen met de deelnemers. Alleen de stagiaires vanuit niveau 4 (zowel Specifieke Doelgroepen als Dierversorging) sturen de deelnemers aan in het praktische werk. Dit ontwikkelt 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 dierversorging, 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 dierversorging 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.

De begeleiding van de stagiaires hangt af van de opleiding die ze volgen. Als ze de opleiding tot dierversorger 2 volgen kan het zijn dat de medewerksters de praktijkbegeleidster doet. Zij hebben ook een dierversorgungsopleiding, dus zij weten welke eisen aan de stagiaires gesteld worden en hoe ze beoordeeld moeten worden. Dit geldt ook voor de stagiaires die de Entree opleiding en de maatschappelijke stagiaires volgen. De opdrachten worden vaak met senior medewerkster 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 Zorgboerin 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 de zorgboerin de praktijkbegeleidster. Zij voert de evaluatie gesprekken met alle stagebegeleidster van de school en doet de begeleiding van de opdrachten 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 de medewerksters de stagiaires en voeren zij de gesprekken met de stagiaires. Alleen met de maatschappelijke stagiaires wordt in principe alleen aan het eind geëvalueerd. Als het echter nodig is om met de stagiair in gesprek te gaan wordt dit wel gedaan. Wel wordt er een uitstroomgesprek 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.

Een enkele keer heeft een stagiaire een punt van verbetering: sommigen willen meer informatie van te voren over deelnemers. We zijn daar voorzichtig in. Enerzijds om de stagiaire op een onbevooroordeelde manier contact te laten maken en anderzijds om de privacy van de deelnemers te beschermen.

Een bijzonderheid op Zarah's Hoeve is dat sommige stagiaires (niveau 1 + +3) dezelfde problematiek als de deelnemers hebben (en dus half ook klant zijn). En soms zo goed functioneren (niveau 4) dat we ze in dienst nemen!!

Acties

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

Bijlagen

- geheimhoudings verklaring stagiaires

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 helpen bij het werk. 1 vrijwilligster komt al 9 jaar 4 dagen (32 uur) in de week naar de zorgboerderij. Zij helpt in de moestuin en bij dierverzorging en in de onderhoudsklussen die moeten gebeuren op de zorgboerderij. Daarnaast hebben we 2 vrijwilligsters die 10 uur per week naar de boerderij komen om te helpen in de dierverzorging 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. 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 vrijwilligers voeren we regelmatig gesprekken over hoe ze het vinden op de boerderij, hoe het werk gaat en hun rol hierin. Dit doen we tijdens het werk, de pauzes of de momenten waarop er individuele gesprekken plaatsvinden met de vrijwilligers. In dit team van vrijwilligers is er afgelopen jaar 1 gestopt. Zij kwam ongeveer 10 uur per week helpen, maar ging verhuizen en opzoek naar een betaalde baan. Dit was voor haar niet meer te combineren met de boerderij en heeft daardoor afscheid genomen van de boerderij. Wel komt ze af en toe nog even langs om te kijken hoe het met iedereen gaat. Dit is een warm afscheid geweest en er is nog steeds goed contact met haar. Er is voor haar geen vervangster gekomen, dit vangen we met z'n allen op. Verder is er in de vrijwilligerssamenstelling niets veranderd. 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.

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.

Het afgelopen jaar is in het personeelsbestand niet veel veranderd, ook in het vrijwilligers team is het minimale veranderd. We zijn blij met een stabiel team en kunnen daaruit concluderen dat het prettig werken is op Zarah's Hoeve.

Het personeelsteam bestaat nu uit 5 personen. Dit betekent concreet dat er op elke dag (behalve de woensdag) naast de eigenaar minimaal 2 werknemers aanwezig zijn om de deelnemers te begeleiden. Van het personeel is er 1 met een (sph) hbo diploma en de andere hebben allemaal een zorg/onderwijs gerelateerde mbo diploma.

Als werkgever vind de zorgboerin het niet echt prettig om met de kleine contracten te werken, maar ik zie nog niet hoe ik dat kan oplossen. Het is voor de deelnemers ook niet altijd prettig dat er veel wisselingen in het team zijn. De zorgboerin is daarin dan de stabiele factor omdat zij 7 dagen per week aanwezig is.

Doordat het personeel de basis van de begeleiding vormt zien we de vrijwilligers als extra toevoeging in de begeleiding. Zij doen ook activiteiten met de deelnemers, maar vallen altijd onder de verantwoording van de begeleiding. Hierdoor hebben de vrijwilligers een nuttige taak, die ze zelf ook als verantwoordelijk ervaren. Dit vinden de vrijwilligers fijn en hier gaan we dus ook op dezelfde manier mee door. We geven de vrijwilligers dus een verantwoordelijke taak, maar er is altijd een medewerker die meekijkt en helpt waar nodig. Ook de stagiaires die op de zorgboerderij stage lopen ervaren de stage als leerzaam en waardevol. Ze krijgen taken, aan de hand van het niveau van de opleiding en de stagiaire zelf waardoor we ze zien groeien en genieten van de dagen op de zorgboerderij.

We kunnen dus concluderen dat zowel het personeel als vrijwilligers en stagiaires het goed naar hun zin hebben door de persoonlijke begeleiding, specifieke taken en de mogelijkheid om te ontwikkelen. Hier zijn we zelf ook zo tevreden over dat we hier nu niets aan gaan veranderen. Mochten we zien dat nieuwe stagiaires hier heel anders over denken, zullen we dit natuurlijk gaan onderzoeken en een aanpassing in maken. Als het echter zo blijft gaan als het nu gaat is iedereen daar tevreden over en gaan we door met deze aanpak.

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.

De opleidingsdoelen die we het vorige jaarverslag beschreven hebben zijn:

- 6 keer per jaar een interne deskundigheidsbevorderingsavond met een psycholoog
- 2 medewerkers verlengen de EHBO diploma's
- 3 medewerkers verlengen hun BHV- certificaat

In 2016 is ons team structureel veranderd, er zijn medewerkers bijgekomen en andere taken ontstaan voor de begeleiding. Afgelopen jaar is de rust in ons team teruggekeerd en zijn de medewerkers goed op elkaar ingewerkt. De samenwerking verloopt goed, de medewerkers kennen elkaar en de werkzaamheden worden verdeeld onder de medewerkers. Om alle medewerkers toch op eenzelfde manier de ontwikkeling van de cliënten te laten stimuleren hebben we de avonden met de psycholoog erin gehouden. Op deze avonden zitten we met hele het team bij elkaar en nemen we zowel de deelnemers door als de methode om ze te helpen. We hebben dit afgelopen jaar 6 keer gedaan, hiermee is het gestelde doel voor deze avonden behaald. Ook inhoudelijk hebben we ons, dankzij de scholing, als individu en als team ontwikkeld. Onze manier van omgaan met de deelnemers is gericht geworden, wij hebben meer begrip voor de ontwikkelingsproblematiek gekregen en kunnen de deelnemers beter ondersteunen in hun proces.

Hiernaast zijn ook de opleidingsdoelen mbt de BHV en EHBO behaald doordat het personeel weer aan deze cursussen deelgenomen heeft en de diploma's weer een jaar geldig zijn verklaard, dit komt dus komend jaar weer terug. De scholingsavonden functioneren ook als intervisie omdat we de gelegenheid hebben om met elkaar aanpak van de deelnemers te bespreken en elkaar feedback te geven.

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.

Ook dit jaar heeft het personeel weer een aanbod gehad van opleidingen, trainingen en bijeenkomsten. In dit aanbod zitten 3 opleidingen/bijeenkomsten die jaarlijks terugkeren. Dit is het BHV- certificaat, het EHBO diploma en de deskundigheidsbevordering die wordt gegeven op de zorgboerderij in samenwerking met een psycholoog die bekend is met de problematiek van ons deelnemersbestand.

Om te beginnen is het BHV- certificaat weer verlengd voor de 2 medewerkers die al een BHV- certificaat hadden en is er 1 medewerker die de basis cursus hiervoor gevolgd heeft. Alle 3 de medewerkers hebben dit met goed gevolg afgerond, en zo zijn er per januari 2017 3 medewerkers op de zorgboerderij die het BHV- certificaat behaald hebben. Daarnaast zijn er 2 medewerkers die ook dit jaar weer alle bijeenkomsten gevolgd hebben om het EHBO diploma te verlengen. Hierdoor hebben zij succesvol hun diploma verlengd en zijn er ook in 2017-2018 weer 2 medewerkers met een EHBO diploma. Wat ook meerdere malen per jaar terug komt zijn de deskundigheidsbevorderings-avonden op de zorgboerderij. Dit zijn avonden waarbij heel het team samenkomt op de zorgboerderij met een psycholoog. Tijdens deze avonden worden zaken besproken in de aanpak van onze deelnemers. Er wordt gewerkt met de theorie van de verschillende diagnoses en er wordt ingegaan op de zaken waar het team tegenaan loopt; dus de praktijk. We krijgen van de psycholoog handvaten en nieuwe inzichten om de deelnemers te begrijpen en vervolgens verder te helpen door samen een nieuwe aanpak te bedenken. Deze avonden zijn 6 keer per jaar, waarbij gehele team aanwezig dient te zijn.

Naast de bovenstaande jaarlijks terugkomende thema's hebben we ook opleidingen/ trainingen en informatiebijeenkomsten die eenmalig plaats vinden. Zo heeft de senior medewerkster die het meeste aanwezig is op de boerderij een cursus gevolgd m.b.t. SNV (sociale netwerk versterking). Dit was een cursus die bestond uit 4 hele cursusdagen en verschillende "oefen opdrachten". Tijdens deze cursus bleek dat de methode van SNV niet helemaal haalbaar is om op de boerderij uit te voeren. De kern van de methodiek is zeker waardevol voor de aanpak van de deelnemers en brengt bij de medewerksters en bij de cliënt een bewustwordingsproces tot stand. Deze medewerkster zal ook de andere medewerksters laten kennismaken met deze methode en het tijdens de begeleiding toe gaan passen. Deze cursus heeft ze met goed gevolg afgerond en heeft haar ook punten opgeleverd voor de SKJ registratie.

De zorgboerin heeft deelgenomen aan 2 voorlichtingsbijeenkomsten en een cursusdag van de SKJ om kennis en inzicht op te doen over de eisen die deze jeugdregeling met zich mee gaat brengen. Verder heeft zij uiteraard de netwerkbijeenkomsten van SZZ en de voorlichtingsbijeenkomsten van de samenwerkende gemeenten gevolgd. Op deze manier blijven we op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen mbt de financiering en de kwaliteitseisen die de zorgverlening aan de Jeugd met zich meebrengt.

De zorgboerin heeft regelmatig (5 x per jaar) een intervisiesessie met de psycholoog.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Afgelopen jaar hebben we bv. veel aandacht besteed aan de problematiek die komt kijken bij een hechtingsstoornis, maar volgend jaar zullen waarschijnlijk andere onderwerpen weer behandeld worden zoals autisme en de daarbij komende lastigheden. Ondanks dat de doelen van afgelopen jaar behaald zijn, zullen alle deze onderwerpen volgend jaar actief blijven. Dit omdat het team behoefte heeft aan meer theoretische kennis, praktische handvatten en het stellen van actuele vragen aan een psycholoog. Dit geeft een verdiepingsslag.

In de jeugdzorg is er de nieuwe verplichting om een HBO-medewerker te hebben die SKJ geregistreerd is. Dit wordt komende periode een voorwaarde om zorg aan jeugd te mogen verlenen. Medewerkers kunnen zich registreren als zij een HBO opleiding in de zorg hebben of meerdere jaren met een MBO diploma op een HBO functie werken. Hiervoor komt 1 medewerker met een HBO diploma SPH in aanmerking en de zorgboerin zelf heeft zich ook voor-aangemeld bij het SKJ. Komende jaren zal duidelijk worden wie er "goedgekeurd" wordt en welke eisen ze vervolgens gaan stellen om hem te behouden.

Opleidingsdoelen voor komende jaren

- kennis, inzicht en vaardigheden verder ontwikkelen op het gebied van de problematiek van onze deelnemers (hechtingsstoornis, autisme, depressie, angsten, ADHD)
- vaardigheden op peil houden voor de veiligheid van de deelnemers en medewerkers (BHV, EHBO)
- nieuwe kennis en inzichten ontwikkelen op het gebied van de systeem therapeutisch werken met kinderen en jongeren
- inzicht en vaardigheden ontwikkelen in het kader van zelfsturende teams

Vorm

- 6 keer per jaar een deskundigheidsbevorderingsavond
- actueel houden van de BHV certificaten
- actueel houden van de EHBO diploma's
- Opleiding systeem-therapeutisch werken

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Conclusies

Er is weinig behoefte aan externe cursussen om de deskundigheid op peil te houden. We kiezen er voor om intensief in te zetten op interne (intervisie) bijeenkomsten van het team en de theoretische input van de psycholoog die bij veel van onze deelnemers betrokken is. Zij is deskundig in de problematiek waar wij mee te maken hebben. We hebben hier het meest profijt van.

Het afgelopen jaar is door de interne scholing een andere aanpak ontwikkeld voor met name de jongeren (13-18 jaar). We hebben verschillende methodes samengevoegd om het zo ook werkbaar te houden voor de begeleiding op de zorgboerderij. We zijn bv. veel dieper ingegaan op de aanpak bij hechtingsstoornissen en daar staat nu een goede aanpak voor in het team, waar ieder op zijn eigen manier een invulling aan geeft.

Vanuit de behoefte van de deelnemers is er gekeken wat een haalbare aanpak was voor de medewerkers en met deze 2 aspecten samen hebben we een plan gemaakt waarmee de werknemers te werk gaan. We geven regelmatig terugkoppeling aan elkaar, waardoor we onderling van elkaar leerden. Eventueel werd er dan ook wat bijgeschaafd in de aanpak. Zo konden we als team elkaar goed steunen en echt samen werken aan een doel van de deelnemer. We gaan bewuster een aantal fases door met de deelnemer. De deelnemer weet ook duidelijker wat er van hem/haar verwacht wordt en wat hij/zij van ons kan verwachten. Zoals al eerder beschreven zullen we hiermee door blijven gaan en zijn deze intervisie- avonden echt een toevoeging voor het team.

Ook het opfrissen van de kennis mbt BHV en EHBO is altijd weer nuttig en een tijd waarbij de werknemers elkaar spreken op een andere manier. Dit wordt komend jaar ook weer ingepland om de EHBO diploma's en BHV certificaten te behouden.

Wat nu extra op de planning staat voor komend jaar (in het kader van de SKJ regeling), is het volgen van een opleiding "Systeem therapeutisch werken". Dit gaat de zorgboerin zelf doen. Dit is tijdsintensief: 100 uur cursusonderwijs en 24 uur groepssupervisie.

Ook is het plan om een workshop te organiseren met het thema 'zelfsturende teams'.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Er zijn in 2017 met elke deelnemer minimaal 2 evaluatiegesprekken gehouden met een betrokkene erbij. Dit kan de plaatsende instantie (volwassenen) zijn of de ouders (jongeren). We maken per persoon afspraken over de gewenste frequentie. Maar met de meeste deelnemers is dit elk halfjaar. Dat gebeurt igg met de hulp van het van te voren invullen van **Vanzelfsprekend**; we gebruiken dit als basis voor het gesprek.

Met nieuwe deelnemers wordt sowieso (samen met de betrokkene) na 1 maand geëvalueerd om te kijken of alle gemaakte afspraken kloppen en of het begeleidingsproces goed opgestart is. Meestal worden dan ook de begeleidingsdoelen aangescherpt. Na een maand of drie wordt er dan weer geëvalueerd. In eerste instantie om te kijken of we op de goede weg zijn en of er misschien nieuwe doelen bij gekomen zijn, of al een doel behaald is.

Met de meeste deelnemers die er langer zijn, worden regelmatig coachings-gesprekken gehouden. In feite begeleidingsgesprekken om de deelnemer te helpen zijn/haar doelen te bereiken. Dat kan eens per week zijn of om de twee weken.

Met deelnemers die minder behoefte hebben aan een directe begeleiding, wordt minimaal 1 x per maand een kort gesprekje gehouden over 'hoe het gaat?'. Wel wordt er dan met deze deelnemer en de plaatsende instantie tweemaal een evaluatiegesprek gehouden.

Evaluatie onderwerpen zijn: Hoe het gaat met je, op de boerderij, maar ook in de thuissituatie, of de deelnemer ergens tegen aan loopt, hoe hij/zij bezig is met zijn doelen, wat hij/zij nodig heeft van ons om verder te komen met de doelen. Of de begeleiding ook adequaat is. Of zijn/haar rooster nog adequaat is.

In een bepaalde fase wordt uiteraard 'de toekomst' ter sprake gebracht en hoe de deelnemer verder wil. In de gesprekken met ouders erbij wordt tevens besproken wat zij ervan zien in de thuissituatie. Als er sprake is van een plaatsende instantie wordt gevraagd wat zij voor verandering zien bij de deelnemer.

De zorgboerin doet de meeste evaluatiegesprekken zelf (na raadpleging team) en minimaal zijn dat er zo'n 50 per jaar (op 24 deelnemers).

Er is met 14 deelnemers 3 x een evaluatiegesprek gehouden. Voor 6 deelnemers is 2 maal een zg. Groot Overleg gehouden, dat altijd een evaluatief karakter heeft. Met 4 deelnemers is 2 maal geëvalueerd.

Wat komt er uit? De voortgang in de doelen; wat er gelukt is en wat nog heel moeizaam is. Wat de nieuwe doelen (korte en lange termijn) en zijn en wat de deelnemer aan steun nodig heeft daarbij. Soms veranderingen in iemands rooster als er toegewerkt wordt naar school of (beschermd werk). Meestal komen er niet zozeer punten uit die voor het boerderijgebeuren van belang zijn.

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.

Het is heel intensief om zo regelmatig evaluatiegesprekken te houden, maar wel prettig. Het betrokkenheid van deelnemers en de begeleiding op elkaar blijft zo groot. En we kunnen op tijd bijsturen als het nodig is.

Het zou misschien wel goed zijn als de seniormedewerkster ook deze gesprekken gaat doen, nu worden ze meestal door de zorgboerin gedaan.

De verslaglegging gebeurt wel op papier, maar is vaak te informeel geformuleerd. Als er een verslag geschreven moet worden, staat er wel de benodigde informatie in, maar is eigenlijk alleen door de zorgboerin te lezen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

6.3 Inspraakmomenten

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

In 2017 bleek dat we -als we alle deelnemers de gelegenheid wilden geven mee te praten - de vergaderingen op verschillende weekdagen moesten doen, omdat de groep per soort dag anders van samenstelling was. Meestal is het na de middagpauze een goed moment, omdat het werk dan grotendeels gedaan is en er tijd is om even rustig met elkaar te zitten en zaken te bespreken.

Data: 11 april, 12 april / 11 juli, 12 juli / 3 oktober, 5 oktober / 4 december, 8 december

We plannen deze momenten altijd in het team, zodat er ook verschillende begeleiders aanwezig kunnen zijn.

Onderwerpen zijn vaak actueel en soms seizoensgebonden: een enkele keer wordt er een onderwerp door een deelnemer aangebracht. Meestal kijkt het team naar wat er speelt en brengt dat in. We hangen een aankondiging op in de kantine en wijzen de deelnemers op de aankondiging. Zij kunnen ook zelf een onderwerp op de aankondiging zetten. Dat gebeurt een enkele keer.

We beginnen altijd met de open vraag; 'hoe het gaat'... soms komt er dan bespreekpunten, soms horen we dat alles goed gaat en is er weinig te melden.

Onderwerpen door deelnemers aangedragen zijn: taakverdeling onderling, ontevredenheid over de begeleiding, hoeveel vakantiedagen hebben we eigenlijk?

Onderwerpen die door het team aangedragen werden: samenwerken met een ander dan je vaste maatje, roddelen over elkaar, oude/nieuwe huisregels.

Twee keer per jaar bespreken we de plannen voor een leuke activiteit; een uitstapje of een sport/speeldag op de boerderij.

Afspraken worden vastgelegd en op het prikbord gehangen. Meestal door een stagiaire gemaakt.

Dit jaar was het in het voorjaar zo dat er wat jongeren ontevreden waren over wat zij aan werk moesten doen, terwijl er andere kinderen rondliepen die speeltijd kregen. Het was een mooi moment om weer eens in herinnering te brengen dat een ieder hier zijn eigen afspraken heeft over aanwezigheid, specifieke taken en aanpak. In dat kader was het ook een thema (voor 2 deelnemers) 'op hoeveel vakantiedagen heb je eigenlijk recht?'. Besproken wat de algemene regels op dat gebied in de samenleving zijn, maar ook dat dat op de zorgboerderij natuurlijk een andere invulling kan krijgen. We hebben daar met iedereen persoonlijke afspraken over gemaakt.

Over het mopperen achter de rug om van begeleiding hebben we duidelijk gemaakt dat dat heel vervelend werkt en een negatieve stemming op de boerderij met zich mee brengt. We hebben de nieuwe afspraak gemaakt dat als er iets is, je er zo snel mee naar de betreffende persoon moet gaan. Als je daarbij steun nodig hebt, kun je dat altijd vragen. Het is langzaam minder geworden omdat de betreffende deelnemers geen respons meer kregen van andere deelnemers.

Bij het kiezen van wat voor uitstapje en de invulling van de sportdag hebben de deelnemers actieve inbreng gehad. Dat vonden ze nog wel moeilijk, want dan moet je het eens worden met elkaar. Daar zijn dus twee weken lang veel groeps-gesprekken voor nodig geweest.

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.

Conclusie

De inspraakmomenten zijn over het algemeen goed gegaan. Wat lastig is dat sommige deelnemers eigenlijk niet echt meepraten, ook niet als je ze uitnodigt; 'alles is goed' zegt men dan. Sommige deelnemers gebruiken het inspraakmoment om te mopperen en hun ongenoegen te spuien. We stimuleren dan vooral dat men op elkaar reageert en dat niet alleen de begeleiding aan het woord is. Het is zeker een waardevol instrument om de deelnemers te leren hun mening te verwoorden op een sociaal acceptabele manier.

Voor het team kan het leerzaam omdat we een andere kant van de deelnemers zien en meer informatie krijgen over wat er speelt. En dan op een andere manier dan in de individuele gesprekken.

De frequentie was goed, maar we moeten kijken of dat haalbaar blijft.

We zijn van plan om in 2018 andere manieren te zoeken om de deelnemers te stimuleren ons wat meer positief kritisch feedback te geven.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Ieder jaar wordt op de zorgboerderij de tevredenheid van de deelnemers gemeten. Waar de vragenlijst voorheen op papier werd meegegeven en ingevuld, zijn we sinds vorig jaar overgestapt naar een digitale versie (methode '**Vanzelfsprekend**') met inhoudelijk andere vragenlijsten. De vragenlijsten bestaan uit verschillende onderwerpen waar de deelnemers hun mening over kunnen geven door middel van cijfers en emoticons. Onderwerpen zoals; waarom is er voor deze zorgboerderij gekozen, welke activiteiten de deelnemer uitvoert, hoe de boerderij beoordeeld wordt, hoe de deelnemer zichzelf beoordeelt 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 deelnemer. De vragenlijsten staan op naam, maar kunnen ook anoniem opgestuurd worden. Deze vragenlijsten worden 2 keer per jaar door de deelnemers ingevuld en hiervan krijgen wij een overzicht. Dit jaar hebben we de vragenlijsten in maart en in november uitgezet en door iedereen in laten vullen. In totaal gaat het hier om 79 vragenlijsten. We vragen regelmatig aan de deelnemers of ze de lijst willen invullen omdat het belangrijk voor ons is. Zij zien zelf hun eigen belang er niet van in. Het was soms nodig dat een aantal deelnemers de vragenlijst op de computer op de zorgboerderij invulden omdat ze er thuis niet aan toe kwamen. Uiteindelijk zijn alle uitgezette lijsten ingevuld.

Nadat alle vragenlijsten ingevuld waren, zagen we een aantal zaken die terug kwamen bij een groot deel van de deelnemers. Er komen voornamelijk positieve reacties uit de vragenlijsten. Zo vinden de deelnemers het fijn om naar de boerderij te komen, nieuwe dingen te leren, met de dieren om te gaan, structuur aan de dag te geven, zijn de deelnemers zeer tevreden over de begeleiding en wordt de boerderij gezien als een plek waar ze sociale contacten opdoen. Aanbevelingen voor verbeteringen komen er nauwelijks.

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.

Dit jaar was het 2e jaar dat we met **Vanzelfsprekend** gewerkt hebben om de tevredenheid te meten bij de deelnemers. De begeleiding heeft er meer routine in en de deelnemers vullen de lijsten (over het algemeen) goed en makkelijk in. De begeleiding helpt waar nodig de deelnemers met het starten van de vragenlijst of ze deze nu thuis of op de boerderij invullen. Door het goed controleren of iedereen de vragenlijst ingevuld heeft, is elke lijst ingevuld en meegenomen in het jaaroverzicht van **Vanzelfsprekend**. Dit jaaroverzicht met alle resultaten van de lijsten is ook bijgevoegd als bijlage aan dit jaarverslag. Over het algemeen zijn de deelnemers erg tevreden over de boerderij, het werk wat ze mogen/kunnen doen, hun vooruitgang, de begeleiding en de deelnemersgroep op de boerderij. Er zijn geen opmerkingen ter verbetering ingevuld.

Voor de volwassenen is de vragenlijst veel te lang. De lijst invullen duurt 45 minuten. Er zijn teveel vragen die op elkaar lijken ('heb ik toch al ingevuld') en de concentratie van de deelnemers is halverwege eigenlijk al weg. Ze kunnen de lijst wel in delen invullen, maar dit werkt bij onze deelnemers niet. Dit kregen we ook te horen van de volwassenen die de lijst in moesten vullen. Hierdoor hebben we besloten dat we volgend jaar de volwassenen ook de lijst voor de jongeren gaan aanbieden. Deze is korter, met minder vragen, maar behandelt wel alle belangrijke punten. Zo hopen we dat ook de volwassenen gemotiveerd blijven om de vragenlijst in te vullen en ze geen weerstand ervaren.

Komend jaar zullen we de vragenlijsten weer op 2 momenten uitzetten voor alle deelnemers. Dit zal in de loop van maart en oktober gebeuren. Deze lijsten kunnen meegenomen worden in het jaaroverzicht wat gemaakt wordt door alle ingevulde lijsten van dat jaar. We zullen weer actief iedereen moeten motiveren en waar nodig helpen om de lijsten in te vullen. We hebben dit jaar gezien dat dit goed werkt en dat dan iedereen hem invult. Zo hebben wij ook een zo kloppend mogelijk beeld over de tevredenheid van onze deelnemers.

We scoren op elk van deze punten boven de 8 en dit geeft voor ons aan dat we goed bezig zijn. Wel moeten we opletten dat dit gevoel bij de deelnemers zo blijft en dat we toch ook nieuwe activiteiten aan blijven bieden om ze te blijven motiveren nieuwe dingen te leren. We moeten ons dus blijven vernieuwen om de ontwikkeling van de deelnemers te stimuleren en ze een tevreden gevoel te geven. Wel is het lastig dat we geen verbeterpunten krijgen vanuit de deelnemers. We zullen deze dus zelf moeten bedenken en of moeten stemmen met de deelnemers als er behoefte is aan verandering.

Acties

- 2 maal per jaar de lijsten laten invullen door deelnemers
- bij uitstroom de specifieke uitstroomblijst laten invullen
- het team bedenkt verbeterpunten

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- jaaroverzicht vanzelfsprekend 2017

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren 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 we gelukkig weinig ongevallen en bijna ongevallen gehad op de zorgboerderij. Er zijn 2 ongevallen geweest, waar de paarden een belangrijke rol in hebben gehad. 1 ongeval was dat er een paard op de voet van een van de jongeren was gaan staan. Het andere ongeval was dat er 1 kind van een paard afviel tijdens het rijden. Daarnaast hebben we ook een ongeval gehad waarbij een kind met zijn hand tussen de autodeur terecht was gekomen. Daarnaast hebben we ook een aantal kinderen gehad die door wespen gestoken zijn tijdens de lunch in de zomer. Van elk van deze ongevallen hebben we een "FOBO" ingevuld en het in het team besproken hoe we er de volgende keer op kunnen reageren en hoe het te voorkomen is.

Ongeval met een deelnemer en een paard op de voet	
Oorzaak	paard bewoog de deelnemer had het niet door
Directe actie	paard van de voet gehaald en de voet van de deelnemer verzorgt
Nazorg	navragen naar het verloop van de pijn van de deelnemer
Goed gehandeld?	we blijven een boerderij met dieren, helaas kunnen we dit soort ongevallen niet helemaal voorkomen en de dieren niet helemaal voorspellen.
Wat is er geleerd	op blijven letten, ook al is de deelnemer nog zo ervaren met de omgang met onze paarden
Aanpassingen?	de deelnemer opnieuw uitleg gegeven over hoe veilig met de paarden om te gaan en hoe ze deze situatie in het vervolg kan voorkomen

Ongeval waarbij een kind van het paard valt	
Oorzaak	paard schrok van een omgevingsgeluid en maakte vervolgens een bok. Hierdoor verloor het kind haar evenwicht en viel ze van het paard.
Directe actie	het kind getroost en gerustgesteld. Ze had verder geen erge pijn of specifiek ergens last van. Ze vertelde dat ze gewoon heel erg geschrokken was maar verder geen pijn had.
Nazorg	navragen naar het verloop van de pijn van de deelnemer en ouder ingelicht
Goed gehandeld?	helaas kunnen we dit soort ongevallen ook niet helemaal voorkomen. Paarden blijven (vlucht-) dieren en als zij schrikken geven ze vaak een soortgelijke reactie. Gelukkig zijn de kinderen/jongeren/volwassenen die hier paardrijden allemaal verplicht om caps te dragen en is in ieder geval het hoofd goed beschermt tijdens een val.

Wat is er geleerd	op blijven letten, helemaal voorkomen kunnen we het helaas niet. Wel is de bescherming van de ruiters een goed punt en hier blijven we ook op controleren.
Aanpassingen?	Nee

Deelnemers gestoken door wespen	
Oorzaak	Wespen bij de lunchtafels
Directe actie	Wespenvangers geplaatst en gestoken deelnemers behandeld
Nazorg	Navragen naar het verloop van de pijn bij de deelnemers, deze was vaak na een half uurtje al weg
Goed gehandeld?	In de zomer zijn er nu eenmaal wespen als er eten op tafel staat. Deelnemers hebben altijd de keuze of ze buiten of binnen gaan zitten, helaas gaat het soms mis met een agressieve wesp
Wat is er geleerd	-
Aanpassingen?	Er zijn wespenvangers geplaatst en er is altijd spul om de gestoken deelnemers mee te behandelen.

Ongeval met een hand van een kind tussen de autodeur	
Oorzaak	de kinderen waren aan het spelen, een kind gooide de deur van de auto dicht en er zat net een hand van een ander kindje tussen
Directe actie	het kind getroost en gerustgesteld. Sindsdien is de speel-auto op slot
Nazorg	navragen naar het verloop van de pijn van de deelnemer en ouder ingelicht
Goed gehandeld?	de auto was een nieuwe toevoeging op onze speelweide, we hadden er niet bij stilgestaan dat er zulke dingen konden gebeuren als de kinderen enthousiast waren. Misschien een beetje naïef, maar hierop hebben we aanpassingen gemaakt.
Wat is er geleerd	onze ogen zijn geopend voor deze gevaren van een autodeur, hier hadden we nog niet bij stilgestaan. Nu kijken we heel goed naar met welke dingen de kinderen spelen en hoe ze daarmee spelen.
Aanpassingen?	de kinderen mogen niet meer in de auto zonder de begeleiding en de auto is dus op slot totdat er een begeleider is die tijd heeft om mee te spelen.

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Over het hele jaar hebben er geen ernstige ongevallen plaatsgevonden op de zorgboerderij, gelukkig! Van de 4 ongelukkig hebben we er helaas wel 2 die waarschijnlijk terug blijven komen op de zorgboerderij. Op de wespen hebben we geen invloed, deze zullen in de zomer altijd op het eten af blijven komen en die kunnen nu eenmaal een keer steken. Wel is het fijn om altijd spul te hebben waarmee we de gestoken deelnemer kunnen helpen en we wespenvangers op het terras plaatsen. Dat zal ook volgend jaar in de kantine gezet worden zodra de wespen zich weer laten zien. Hierdoor neemt de pijn snel af en vergeten de deelnemers na een tijdje de steek weer. Ook het vallen van een paard, zal jammer genoeg, terug kunnen komen. We werken op de zorgboerderij nu eenmaal met paarden, waar de deelnemers onder begeleiding ook op mogen rijden. Hierbij kan altijd iets gebeuren waardoor de deelnemer zijn evenwicht verliest en van het paard valt. Dan is het goed om te weten dat een cap verplicht is bij de deelnemers en het paardrijden altijd onder individuele begeleiding plaatsvindt. Zo kan de begeleiding vaak een val voorkomen door snel ingrijpen, al komt soms de val zo onverwachts dat dit niet mogelijk is. We zijn wel heel bewust bezig om de deelnemer te attenderen op de risico's, zo maken we ze bewust van de plek waar je staat als je met een paard omgaat en wat je kunt doen als er iets gebeurt met het paard. Hierdoor hebben we dit jaar maar 2 ongevallen gehad met de paarden, dit is zeker minder dan voorgaande jaren. Hier gaan we dus komend jaar zeker mee door.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2017

Actie afgerond op: 01-09-2017 (Afgerond)

Toelichting: Met alle medewerkers is een functioneringsgesprek gevoerd. Deze hebben allemaal plaatsgevonden in mei/juni 2017.

controleren EHBO- middelen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2017

Actie afgerond op: 27-12-2017 (Afgerond)

Toelichting: Elke 3 maanden worden de EHBO- middelen gecontroleerd en waar nodig aangevuld.

controleren van de brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2017

Actie afgerond op: 03-05-2017 (Afgerond)

Toelichting: brandblussers zijn gecontroleerd

update zoonosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2017

Actie afgerond op: 30-01-2017 (Afgerond)

Toelichting: deze is weer behaald

controleren EHBO- middelen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2017

Actie afgerond op: 18-01-2017 (Afgerond)

Toelichting: Elke 3 maanden worden de EHBO- middelen gecontroleerd en waar nodig aangevuld.

controleren EHBO- middelen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2017

Actie afgerond op: 03-05-2017 (Afgerond)

Toelichting: Elke 3 maanden worden de EHBO- middelen gecontroleerd en waar nodig aangevuld.

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2017
Actie afgerond op: 30-03-2017 (Afgerond)
Toelichting: Deze is opnieuw ingevuld

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.

Evaluatie gesprekken voeren met de deelnemers

Verantwoordelijke: Bep Dijkhuizen
Geplande uitvoerdatum: 26-05-2018

hulp bij de administratie zoeken

Verantwoordelijke: Bep Dijkhuizen
Geplande uitvoerdatum: 30-05-2018

Wespen preventie en hulpmiddel bij steken klaarzetten in het seizoen

Verantwoordelijke: Eline van Meer
Geplande uitvoerdatum: 31-05-2018

checken EHBO-koffer

Verantwoordelijke: Eline van Meer
Geplande uitvoerdatum: 01-06-2018

Functioneringsgesprekken

Verantwoordelijke: Bep Dijkhuizen
Geplande uitvoerdatum: 15-06-2018

vernieuwing website

Verantwoordelijke: Bep Dijkhuizen
Geplande uitvoerdatum: 30-06-2018
Toelichting: De website is nog niet vernieuwd, deze actie zal meegaan naar komend jaar.

een 5-jarig beleidsplan maken met het team**Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2018**nieuwe vormen van gespreksvoering bedenken****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 30-06-2018**Actualiseren RI&E****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 05-07-2018**team bedenkt verbeterpunten voor de begeleiding van de deelnemers****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-07-2018**activiteiten in de buitenwereld organiseren****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2018**Inspraakmoment****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 06-08-2018

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...

Verantwoordelijke: Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 31-08-2018**controleren EHBO-koffer****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2018

Oefenen ontruimingsplan**Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 03-09-2018**workshop zelfsturende teams organiseren****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2018**Inspraakmoment****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 08-10-2018**actualiseren kwaliteitssysteem****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2018**Inspraakmoment****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 19-11-2018**andere manieren zoeken om positieve feedback van deelnemers te krijgen****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2018**contact/contract met 1 onderwijsinstellingen om leerplichtigen weer te laten wennen aan schoolse situaties.****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2018**controleren EHBO-koffer****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2018**grotere steungroep rond de boerderij aantrekken****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018

terrein opknappen**Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**een opvolger zoeken****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**zorgboerin volgt een jeugdhulp opleiding****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**bij uitstroom vragenlijst in laten vullen****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**evaluatiegesprekken door senior medewerkster laten overnemen****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**verslagen meer methodische schrijven****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**klanten en deelnemers uitleg geven over de veiligheidsafspraken in het omgaan met paarden en checken of de informatie ook begrepen is****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Stagiaires geheimhoudingsverklaring laten tekenen****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**aandacht voor contact tussen jongeren en volwassenen****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018

werving deelnemers**Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Zorgboerin bekijkt de actielijst en voert ook uit****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**intervisie bijeenkomsten team****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**BHV en EHBO op to date houden****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**kansen voor publiciteit zoeken****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**deelnemers bespreken in de teamvergadering****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Vragenlijsten Vanzelfsprekend uitzetten en in laten vullen door deelnemers.****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2019**Actualiseren Zoonosencertificaat****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

controleren EHBO- middelen**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Elke 3 maanden worden de EHBO- middelen gecontroleerd en waar nodig aangevuld.**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:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** uitgevoerd**Oefening calamiteitenplan****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Deze hebben we geoefend dmv een bespreking in de kantine, waar iedereen heen moet en wat je kunt doen om te helpen.**Evaluatie gesprekken met deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Deze worden minimaal 2 keer per jaar gehouden met alle deelnemers**Tevredenheidonderzoek deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Deze hebben we voor het laatst in november afgenomen**Actualisatie BHV****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** In januari is deze bij de medewerkers geactualiseerd**deskundigheidsbevordering activiteiten plannen****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** afgelopen jaar hebben we dat 6 keer gedaan

6 x per jaar koffietafelgesprekken met de verschillende deelnemersgroepen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**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.**SKJ inschrijving onderzoeken****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Er zijn 2 medewerkers ingeschreven die nog wachten op goedkeuring en er is er al 1 goedgekeurd**Periodiek checken of medicijnoverzichten nog actueel zijn. Dit gebeurt tijdens het evaluatiegesprek van de deelnemers.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Dit is meegenomen in de evaluatiegesprekken**Opstellen jaarverslag****Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** afgerond**Functioneringsgesprekken****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Er is met alle medewerkers een functioneringsgesprek gevoerd**ouders mee laten helpen bij klussen op de boerderij****Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2018 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** De jongeren van de ouders die hadden aangegeven wel ingezet te willen worden, hebben hun traject afgesloten op de boerderij.**Thema bijeenkomst ouders jeugdzorg****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2018 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**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

ondersteunend netwerk jeugdhulpverlening vergroten (van 1 persoon naar 3 personen) en vorm geven**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**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.**nieuwe elementen in het aanbod ontwerpen met het team****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**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.**samen gaan werken met een school ivm leren leren aanbod****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**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.**twee maal per jaar de lijst door deelnemers in laten vullen****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2018 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Schrijf uw jaarverslag over 2017 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Inspraakmoment alle deelnemers tegelijk/een soort cliëntenraad****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Inspraakmoment****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 26-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 20-03-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

nieuwe vormen van gespreksvoering bedenken

Verantwoordelijke: Bep Dijkhuizen
Geplande uitvoerdatum: 03-04-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-04-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: het nadenken is klaar, nu nog de uitvoering in april

controle brandblussers

Verantwoordelijke: Bep Dijkhuizen
Geplande uitvoerdatum: 26-05-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-04-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Vragenlijsten Vanzelfsprekend uitzetten en in laten vullen door deelnemers.

Verantwoordelijke: Eline van Meer
Geplande uitvoerdatum: 01-10-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Vragenlijsten vanzelfsprekend uitzetten en in laten vullen door deelnemers.

Verantwoordelijke: Eline van Meer
Geplande uitvoerdatum: 01-04-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Opstellen Klachtenreglement cliënten voor uw zorgboerderij

Verantwoordelijke: Eline van Meer
Geplande uitvoerdatum: 26-05-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Opstellen uitdeelbrief, klachtenreglement

Verantwoordelijke: Eline van Meer
Geplande uitvoerdatum: 26-05-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Opnemen nieuwe klachten regeling in het kwaliteitssysteem

Verantwoordelijke: Eline van Meer
Geplande uitvoerdatum: 26-05-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Voeg de acties uit nieuwsbrief 63 AVG toe aan de actielijst.**Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Voeg de acties uit nieuwsbrief 64 Klachten toe aan de actielijst.****Geplande uitvoerdatum:** 31-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Functioneringsgesprekken****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 21-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Vier van de 5 functioneringsgesprekken zijn gehouden. De vijfde zal begin juni plaatsvinden.**Informerende van alle deelnemers over het nieuwe klachten reglement****Verantwoordelijke:** Bep Dijkhuizen**Geplande uitvoerdatum:** 28-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Klachtenreglement cliënten voor de zorgboerderij en uitdeelbrief opnemen in informatie voor nieuwe deelnemers****Verantwoordelijke:** Eline van Meer**Geplande uitvoerdatum:** 28-05-2018**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**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:** Actie is afgerond op 31-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 13 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

Het is in 2017 niet gelukt om een viertal belangrijke doelstellingen te halen; opvolger vinden, terrein opknappen, website van Zarah's hoeve te vernieuwen, beleidsplan voor 5 jaar maken. Het niet kunnen realiseren van de eerst twee heeft veel invloed op de laatst 2.

Het vinden van een opvolger leek te lukken; er was iemand die ons gevonden had en zo enthousiast was over wat we hier doen, dat ze zich wel in die richting wilde gaan ontwikkelen. Uiteindelijk bleek dat zij op korte termijn betaald werk moest zoeken en is ze weggegaan hier. Dus dit blijft op de actielijst staan. Hierdoor is het ook lastig om te bedenken wat de komende 5 jaar precies de plannen moeten gaan zijn.

Voor het opknappen van het terrein is voor een groot deel de eigenaar van het terrein verantwoordelijk en hij had daarvoor te weinig tijd.

Om de website aan te passen heb ik (zorgboerin) eigenlijk een week vrij nodig. Dat lukte me het afgelopen jaar niet. Maar komend jaar gaat t wel lukken!

Het uitvoeren van de gewone processen /acties is redelijk goed gelukt.

Mijn persoonlijk aandachtspunt is dat ik vaker de grote items uit de actielijst moet bekijken en mezelf er aan herinneren. En aan de uitvoering ervan ga beginnen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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 lastig om na te denken over de komende 5 jaar. De zorgboerin wordt dan langzamerhand 70 j. maar is niet van plan te stoppen. Het kan wel zijn dat het fysiek wat minder wordt en zij minder mee kan helpen op de werkvloer. Maar er blijft voor haar wel een taak in de begeleiding en de beleidszaken. Dat betekent dat de medewerkers en de deelnemers meer als zelfsturende teams moeten gaan functioneren. Die trend zit er al in, dus dat is iets wat we kunnen versterken.

De meeste medewerkster van het team zijn privé bezig om hun gezin op te bouwen en hebben daar tijd en aandacht voor nodig. Dus het is niet waarschijnlijk dat zij een andere baan gaan zoeken. Het zou fijn en noodzakelijk zijn dat zij blijven om de kwaliteit van de zorg die we nu ontwikkelen, te behouden.

Het is van groot belang om het terrein goed in te richten en de uitstraling uitnodigend te maken. Op deze manier willen we meer presentabel zijn voor nieuwe klanten. Werving van deelnemers gebeurt nu via mond op mond reclame + onze goede naam bij gemeenten, GGZ-instellingen en andere hulpverleners. Verder zetten we regelmatig een advertentie en interview in de plaatselijke Bodes.

De komende 5 jaar willen we ook veel aandacht geven aan het ontwikkelen van samenwerkingsvormen met andere kleinschalige ondernemers bij wie jongeren een stap naar buiten kunnen maken en gaan wennen aan de buitenwereld. In het begin nog direct in samenwerking met de boerderij en dan steeds meer los van de boerderij. Daarvoor is het nodig om geschikte ondernemers actief op te zoeken en hen kennis te laten maken met onze deelnemers en wat zij nodig hebben. Er is veel koudwatervrees.

Dus hoofddoelstelling is om onze zorg te continueren en kwalitatief te verbeteren!

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het komende jaar is het noodzakelijk dat de zorgfinanciering stabiel blijft. En dus het aantal deelnemers groeit. Er is zeker ruimte voor 5 deelnemers die gemiddeld 4 dagdelen komen. Dat kunnen we met dit team prima aan. Meer deelnemers zijn ook welkom, dan kan het team weer uitgebreid worden.

We gaan de begeleiding intensiveren en een eerste stap maken om activiteiten in de buitenwereld aan te trekken. We willen er twee starten dit jaar.

Het terrein en loods worden opknapt en worden werkbare ruimten.

We maken een begin met de verzelfstandiging van de dagteams in het kader van de zelfsturing.

We blijven verschillende vormen van publiciteit aangrijpen om bekendheid te geven aan ons aanbod en onze eigen unieke manier van werken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Om er voor te zorgen dat de zorgfinanciering stabiel is, moeten we groeien in het aantal deelnemers. Dus moeten we actief onze bekendheid vergroten, misschien ons wel meer bekendmaken bij bv. huisartsen. Folders verspreiden.

Om de begeleiding te intensiveren, bespreken we 1x per maand in de teamvergadering drie deelnemers uitgebreid en in de andere teamvergaderingen (3x) de actuele zaken mbt de deelnemers die op de voorgrond stonden in die afgelopen week.

Met de eigenaar bindende afspraken maken om het terrein op te knappen en zodoende de uitstraling te verbeteren.

In het kader van de opvolging zal de zorgboerin zelf in haar netwerk dit onderwerp gaan bespreken. En iemand zoeken die bv. administratieve taken over gaat nemen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

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

6.6 • jaaroverzicht vanzelfsprekend 2017

4.4 • geheimhoudings verklaring stagiaires

3.1 • bijlages kwaliteitssysteem