

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Inner-Art (1074)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Inner-Art (1074)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	13
4.4 Stagiairs	14
4.5 Vrijwilligers	15
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
5 Scholing en ontwikkeling	17
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	20
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
6.3 Inspraakmomenten	21
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	22
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	23

7 Meldingen en incidenten	24
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
7.2 Medicatie	24
7.3 Agressie	24
7.4 Ongewenste intimiteiten	25
7.5 Strafbare handelingen	25
7.6 Klachten	25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
8 Acties	27
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	27
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	30
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	32
9 Doelstellingen	33
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	33
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	34
9.3 Plan van aanpak	34
Overzicht van bijlagen	35

Kwaliteitsjaarverslag

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 kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag 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 kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Inner-Art

Registratienummer: 1074

Vuurlijn 36, 1424 NS De Kwakel (tussen Uithoorn, Aalsmeer)

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 57987343

Website: <http://www.inner-art.nl>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Inner-Art

Registratienummer: 1074

Vuurlijn 36, 1424 NS De Kwakel (tussen Uithoorn, Aalsmeer)

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Stichting Landzijde

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van agressie

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste Lezer,

U heeft nu het jaarverslag over 2024 in handen van onze zorgboerderij. Zorgboerderij Inner - Art, waar wij trots op zijn.

We werken samen als familie, met onze medewerkers en vrijwilligers. In dit jaarverslag zullen wij laten zien hoe ons afgelopen jaar was, welke gebeurtenissen, ontwikkelingen en eventuele veranderingen zich hebben voorgedaan. Bovenal zullen wij onze eigen ervaringen van het afgelopen jaar met u delen.

Zorgboerderij Inner-Art is een grote zorgboerderij gelegen in De Kwakel. We bieden van maandag t/m donderdag dagbesteding voor een zeer diverse doelgroep in diverse leeftijden. Op dit moment zijn er (jong) volwassenen en ouderen aanwezig.

In deze diverse groepssamenstelling leert een ieder van elkaar en is een ieder de ander tot steun of voorbeeld. Weg uit het 'hokjesdenken' en gewoon met elkaar zijn. Wij willen dat mensen zorg kunnen ontvangen in een veilige familiesfeer, waar een ieder zichzelf kan zijn en de begeleiding ontvangt die hij/zij nodig heeft.

Zorgboerderij Inner-Art heeft drie groepen. Dit zijn:

Reiger - Woe & Do - Door Rein Hoogendoorn (zorgboer) en Gera Hoogendoorn-Verhoef (zb1)

Nannes: Ma & Di - Door Geranne Maarsen Hoogendoorn (zb2)

Mijnes: Ma, Di, & Do - Door Annemijn Kolkman Hoogendoorn (zb3) en Tom Kolkman (zb4).

Op Reiger en Nannes zijn er gezamenlijk 2 medewerkers in dienst.

We hopen in het jaarverslag onze eigenheid en dat waar wij ons als zorgboerderij in onderscheiden van andere zorgboerderijen te laten zien en dat u dit jaarverslag met veel plezier zult lezen.

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Wij kijken terug op een goed jaar op de zorgboerderij. We hebben veel deelnemers van een fijne en gezonde dagbesteding kunnen voorzien en hierbij waren ook weer veel (vaste) vrijwilligers bij betrokken. We vinden het mooi hoe mensen naar elkaar groeien, hoe er contacten ontstaan en ook hoe deelnemers (en vrijwilligers) zich ontwikkelen, dingen ontdekken, genieten van de sfeer en kunnen werken aan hun doelen.

Feestweek

Ook dit jaar hadden we weer onze feestweek. Twee dagen vol met feest. In de ochtend hadden koffie met gebak en hadden we dit keer een muzikale bingo, wat mensen erg leuk vonden. Als lunch een lopend buffet van de slager en in de middag twee verschillende artiesten voor live muziek. Iedereen kreeg bij weggaan nog een kleinigheidje mee. Ieder jaar krijgen we weer veel positieve reacties op deze feestdagen en ook wij beleven er veel plezier aan.

Deelnemers

Het aantal deelnemers is over het algemeen hetzelfde gebleven. Wel merkten we op groep Mijnes dat de groep in sept/okt weer wat kleiner is geworden. Dit kwam voort uit dat 5 vaste gezichten, allemaal in een korte periode zijn verhuisd naar een verzorgingshuis en hierdoor niet meer naar onze dagbesteding konden komen. We hebben er bewust voor gekozen deze 5 plekken niet direct op te vullen, omdat we ook niet willen dat het voor mensen voelt alsof ze vervangbaar zijn. Het maakte wel dat de groepssamenstelling tijdelijk wat kleiner was. Daarnaast merken we in periodes altijd wat wisseling van aantallen. De groep is vaak niet volledig compleet wegens afspraken, ziekte, vakantie waardoor er toch altijd wel wat mensen missen. We bemerken wel bij bepaalde deelnemers een hogere zorgzwaarte wegens langere wachtlijsten bij verzorgingstehuizen, waardoor er een langere tijd te overbruggen is. Wat toch weer opvalt is dat mensen laat worden aangemeld en snel denken te kunnen starten. Enkele gemeenten geven wel beschikking af, maar het paparassenwerk moet nog gebeuren. Dat kan oplopen tot wel 4 maanden wachttijd. Dit is niet werkbaar. Gelukkig kan met terugwerkende kracht doorsnee toch ieder snel worden geplaatst. Ook Landzijde heeft tijd nodig om de inschrijving adequaat te regelen. Op hun fiat starten we met de dagbesteding. We vinden dat het voor de cliënt - als deze zich aanmeldt - ook redelijk snel geplaatst moet kunnen. Immers, veel mensen begrijpen het niet allemaal en zijn vergeten waar ze ook al weer waren. Het werkt drempelverlagend een start te kunnen maken binnen een paar weken. Daarbij is het vaak ook voor de mantelzorgers van groot belang dat wij ontlast worden doordat de deelnemer van dagbesteding gebruik kan maken.

We bemerken ook dat sommige inschrijvingen 'voor niets zijn'. Niet meer begrijpen wat dagbesteding inhoudt, moeite om de werkelijke stap te zetten ook soms uit angst 'opgeborgen te worden'.

Deelnemers werden meegenomen in de op handen zijnde plannen rond aanpassingen, op het erf, in beleid rond telen voor de voedselbank. Ze dachten mee over de namen voor de dieren, maakten veulens tam, we kwamen tegemoet aan de wens weer eens wat met klei te gaan ondernemen en maakten wat daarvoor nodig was weer op orde. Er kwamen wat aangenomen klussen bij via een kwekerij en deelnemers konden meedoen met bijvoorbeeld opentuin, en het Kunstroute weekend. Uiteraard nodigden we de deelnemers aan om aanwezig te zijn op deze vaak gezellige dagen.

Vrijwilligers

Het aantal vrijwilligers is stabiel gebleven. Er zijn wat vrijwilligers uitgestroomd wegens het starten van werk of van de voorkeur voor andere activiteiten (zoals warme maaltijden bereiden voor grote groepen of noodzaak tot oppassen op kleinkinderen). Er heerst een goede sfeer tussen de vrijwilligers onderling en tussen de vrijwilligers en de ZB. Ook zijn er vrijwilligers die met elkaar contact hebben buiten de boerderij, wat we heel waardevol vinden dat dit is ontstaan. Voor de vrijwilligers is er ook weer een gezellige avond georganiseerd. Zij konden een introduc e meenemen.

Tuin en erf

Op het erf/in de tuinen zijn er geen grote veranderingen geweest. We gaan op zoek naar een vrijwilliger die ons kan ondersteunen in het zwaardere tuin-/onderhoudswerk op de boerderij om zo ook de ZB en ZB1 te ontlasten. Het lijkt erop dat deze gevonden is. Dhr. start in januari. We bezien met elkaar of dit alle partijen bevalt en hebben er ook alle vertrouwen in.

We gaan anders telen omdat de voedselbank te kennen gegeven heeft dat onze 'vergeten groenten' niet goed bevallen. Men weet niet wat men er mee kan doen. We vinden dit heel erg ongemakkelijk en... zonde! Temeer omdat wijzelf het zijn die in de tuinen in het weekend en de avonden het werk doen en het gaat om gemakkelijke zeer gezonde groenten, waarvan de info hoe klaar te maken, te eten, waar het op lijkt, zelfs recepten enz, is meegegeven. We horen dat struikelblok is niet zelf te willen wassen, uitzoeken of schoonmaken, wat wel eens meer werk is dan de gladde rechte wortel of gesneden kant en klare groenten die men in de supermarkt vindt. Men heeft het over natuurlijk,

gezond, duurzaam, goed voor milieu, maar als het erop aankomt heeft men niet altijd er de moeite voor over of is motivatie bio te kunnen eten niet zo groot. Begrijpelijk zijn onwetendheid, andere gewoonten, maar toch.... Ook onze motivatie om veel werk te verzetten wordt minder. We beraden ons voor volgend jaar.

Extra activiteiten

Ook dit jaar zijn er weer extra activiteiten georganiseerd. Zoals ieder jaar hebben we met Pasen en Kerst weer een lekkere lunch georganiseerd. Ook hadden we een quizmiddag en hebben we leerzame en gezellige middagen gehad met de lokale imker, iemand met een pop-up boeken tentoonstelling, een trompettist, dirigent en jazz- zangeres, live muziek van de oranjeman en Thomas Oudshoorn. In september hebben we traditiegetrouw de kermisoptocht met z'n allen gekeken. Daarnaast zijn er enkele lezingen over inhoudelijke onderwerpen georganiseerd en workshop rond geestelijke betekenis van sprookjes.

We hadden dit jaar geen bijzondere evenementen zoals muziekavonden. Lang verlof van een werknemer en zorgboer doen een en ander moeten aanpassen. Er waren wat extraatjes tussendoor als een keer kroketten, saucijzenbroodjes voor ieder en enkele gezellige bingomiddagen.

Ook hebben de deelnemers weer attenties ontvangen rond de sinterklaas en kerstdagen, waaronder een kerstpakket mede uit naam van St. Landzijde. Dit geldt ook voor de vrijwilligers, waarvoor ook een gezellige avond is georganiseerd. Dit wordt altijd weer erg gewaardeerd. We zien en ervaren hoe goed het is om informele sfeer elkaar te spreken.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Ontwikkelingen

Met betrekking tot het zorgaanbod hebben wij (helaas) dit jaar besloten om geen minderjarige deelnemers (jeugd) meer te ontvangen op de boerderij. Dit heeft alles te maken met de verplichte jaarverantwoording voor jeugd die wij daarvoor moeten afleggen. Het invullen van deze jaarverantwoording kost ons enorm veel tijd én geld (dit kunnen wij niet gewoonweg zelf, maar moet onze accountant bij inspringen). En dit moet dan allemaal voor die enkele jeugdige die wij dan zouden ontvangen. We hebben hier meermaals ons beklag van gedaan bij Landzijde, maar ook zij hebben hiervoor helaas geen oplossing. We hopen dat Landzijde deze verantwoording als organisatie breed zou mogen invullen. Dit omdat zij al in het bezit zijn van alle benodigde cijfers. Voor een leek als ons (op dit vlak) is dit eigenlijk geen doen en neemt dat het plezier van het werk weg. Administratie hoort erbij, dit weten we natuurlijk, maar ergens is ook daar een grens, zeker als van te voren kan worden gezien dat het inkomen bij lange na niet de grens van redelijkheid overschrijdt, de cijfers al bekend zijn en er al in het jaarverslag de nodige verantwoording wordt afgelegd.

De financiering van de zorg is niet gewijzigd. Wel bemerken we dat Gemeenten, net zoals vorig jaar, minder makkelijk een groter aantal dagen dagbesteding indiceert. Ook dat zij dit vaker niet meer met terugwerkende kracht financieren. Wij kunnen hierdoor als zorgboerderij niet snel na intake starten, wat wij zelf soms wel als nodig zouden achten.

Kwaliteitsproces

De werkbeschrijving en de documenten zijn weer up to date. Vorig jaar hebben wij de Audit gekregen voor het Kwaliteitskeurmerk en van de Ri&E. Beiden Audits hebben wij goed doorstaan waardoor ons keurmerk vorig jaar weer met drie jaar is verlengd. Hier zijn wij erg trots op!

Kwaliteit

Omdat we met een klein team werken is het voor ons ook van groot belang dat de onderlinge contacten goed zijn. En dat er de collegialiteit er is om elkaar tot hulp/steun te zijn, om in te springen waar nodig en van elkaar op aan te kunnen. Binnen ons team zijn de lijntjes kort en voelen we elkaar goed aan, een samenwerking waar wij heel trots op zijn. Iedereen zorgt voor een goede mondelinge dan wel schriftelijke overdracht waardoor we allemaal goed op de hoogte zijn. Ook zijn de begeleiders van de drie verschillende groepen op de hoogte van wat er speelt bij de deelnemers van de andere groep. Dit versterkt het vertrouwen in het team.

Net zoals voorgaande jaren hebben we ons ook gericht op het overgeven van taken en werkdrukvermindering voor zb1. Het algemene mailadres is nu in vol gebruik. Soms is het nog even lastig om hier met drie personen in te werken, maar ook dit vindt zijn weg weer. Waar zb1 voorgaande jaren het centrale punt was, verschuift dit wat meer. Ook zb2 en 3 doen af en toe een intake en beide doen samen met zb4 ook regelmatig de evaluaties met de deelnemers. Ook doen zb 2, 3 & 4 en medewerkers naast zb1 de jaarlijkse evaluaties van vrijwilligers. Dit zorgt ook weer voor werkdrukvermindering. Wel blijft het zaak dat iedereen evengoed van alles op de hoogte blijft. Zo praten we elkaar bij na een evaluatie of sturen we iets ter info in de cc per mail. De verschuiving blijft echter voor allen toch lastig vorm te geven. Hoe verander je iets wat al jaren op een bepaalde manier (erg goed) functioneert?

Professioneel/ondersteunend netwerk

We hebben hetzelfde ondersteunend netwerk als voorheen. Ons team en ons professioneel/ondersteunend netwerk is stabiel en hier zijn geen grote veranderingen in geweest. We hebben in ons netwerk ook vrijwilligers en medewerkers die hebben aangeboden extra te willen komen waar dat nodig was. We zijn hiervoor onze vrijwilligers/medewerkers ook erg dankbaar.

We hebben goed en regelmatig contact met huisarts, POH's, casemanagers, ambulante begeleiders of persoonlijk begeleiders en GGZ, zo ook de thuiszorg. Wel bemerken we dat het goed is om ons gezicht te laten zien bij overleggen (MDO's), echter dat het - in het geval van de MDO'S in het gezondheidscentrum - voor onszelf niet altijd van toegevoegde waarde is omdat de casussen die daar besproken worden, niet voor ons van toepassing zijn. Wel blijft er de bijscholing die er vaak mee samengaat en kennismaking met nieuwe netwerkers, wat van belang is. Daarnaast is er natuurlijk ook zeer regelmatig contact met onze regiocoördinator van Landzijde voor overleg wanneer dit nodig is.

Bezoekers feedback, een Blik van Buiten. We ontvangen veel soorten bezoekers. We vragen mensen nooit expliciet naar feedback. Wij vinden dit trouwens erg zakelijk klinken. Mensen moeten spontaan iets kunnen opmerken en doen dat ook. Dat is het meest waardevol lijkt ons. Mensen komen voor de winkel, als wandelaar of fietser voor een kopje koffie, als ouders, grootouders met kinderen om kennis te maken met de dieren, de veearts, de mollenvanger, de oud ijzerboer, kennissen van deelnemers, te komen belangstellenden, behandelaars, maar ook deelnemers en belangstellenden voor Opentuin of Kunstweekend of Lezingen. Al met al gemêleerd gezelschap. Wat mensen dikwijls spontaan benoemen is: 'geen idee dat dit hierachter zo groot was'. En: 'wat een ruimte, en veel mooie/ gezellige vertrekken, veel mogelijkheden te zijn en te doen. Wat ziet het er schoon en opgeruimd uit, er hangt zo'n fijne gemoedelijke sfeer, iedereen ziet er blij uit, wat is het leuk ingericht en anders dan anders, het lijkt helemaal niet op een instelling, wat een prachtige plek zo vlak bij'. We zijn trots op deze indrukken, want het geeft aan dat wat wij graag willen, gezien wordt. Heel soms is er iemand die opmerkt: 'kunnen jullie wel zien waar de

mensen zijn. Hoe bewaren jullie overzicht'. We leggen dan uit dat we door middel van portofoons in verbinding staan met elkaar als begeleiders en we delen mensen in in taken en werkzaamheden en weten waar deze uitgevoerd wordt. Mensen zijn altijd ingedeeld zodat er altijd iemand is die weet waar iemand is en met wie.

3.3 Algemene conclusies

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

Ontwikkelingen met invloed

Zoals hiervoor omschreven heeft de ontwikkeling m.b.t. het verplicht invullen van de jeugdjaarverantwoording een invloed op onze zorgboerderij. Het maakt dat wij nu besloten hebben om geen jeugdigen onder de 18 jaar aan te nemen. Een groep die wij anders echter graag zouden ontvangen op de boerderij omdat we juist de meerwaarde van de zorgboerderij voor hen inzien. Maar omdat wij voor die enkeling deze hele verantwoording moeten afleggen en invullen, weegt het helaas niet meer op tegen de meerwaarde voor deze enkele persoon. Een zakelijke manier van kijken die wij helemaal niet willen, die eigenlijk niet bij ons past, maar ons nu wel gedwongen voelen te doen. Een keer is genoeg genoeg en dit punt is bereikt. Maar, wat een zonde dat deze mooie plek daardoor niet meer voor hen bereikbaar is...

Daarnaast vindt er nog steeds een verschuiving plaats van de verantwoordelijkheden/taken onder ZB 1,2 en 3. Dit blijft een (lastig) proces. De vraag die we hiervoor al stelden; 'hoe verander je iets wat al zo lang op een bepaalde manier goed gaat?' blijft aanwezig. Hier moeten we met elkaar in rust over in overleg blijven. Voor ZB 2 en 3 is het van belang om precieze inzicht te krijgen in de taken, dingen die ZB 1 doet en vanuit ZB1 is het van belang dat zij bepaalde dingen los kan (gaan) laten. Van beide kanten soms makkelijker gezegd dan gedaan. Maar ook hier hebben we het vertrouwen dat dit gaat lukken, op ons eigen tempo en uiteraard in harmonie.

Kwaliteitssysteem

We zijn zeer tevreden over de kwaliteit van onze zorgboerderij. Nog steeds gaat alles zoals het zou moeten en nog steeds met dat extraatje. Het toepassen van het kwaliteitssysteem werkt nog steeds, maar het invullen van bijvoorbeeld de werkbeschrijving blijft toch ook omslachtig. We begrijpen dat enige verantwoording nodig is, maar soms voelt het ook als verantwoorden om maar te moeten verantwoorden.

Netwerk

We zijn nog steeds tevreden met ons ondersteunend netwerk.

Doelen van het afgelopen jaar.

Als doel hadden we we onder andere kijken waar we kunnen bezuinigen op energie en onkosten. Hierin zijn wat keuzes gemaakt. Zo zijn er zonnepanelen geplaatst op de achterste schuur. De isolatie van de stalramen is een goed initiatief geweest. Ook proberen we nog selectiever de boodschappen te bestellen of niet zomaar alles aan te schaffen voor een crea activiteit. Dit kan natuurlijk wel, maar dan willen we eerst hier een goed plan voor hebben en inventariseren of dit écht gebruikt gaat worden. We bemerken dat e.e.a. aan maatregelen onkosten doet besparen, maar vanwege de hoge aanschafkosten zal de tijd het leren wat de wezenlijke winst is.

Als ander doel wilden we de evaluaties van deelnemers beter (soepeler qua planning) laten verlopen. Dit is deels gelukt, echter vinden we dat dit nog soepeler kan. De vaste regiocoördinator werkt inmiddels samen met een andere regiocoördinator, waardoor er soms wat minder continuïteit is en we moeten wennen aan een wat andere gang van zaken.

Aan het ECD zijn we wel gewend ondertussen. We rapporteren goed en horen dat ook terug van St. Landzijde. Wel zijn we kritisch over de Persoonlijke Risico wijzer die ingevuld moet worden bij start en later weer vóór een evaluatie. Bedoeling is dat zorgboer goed de risico's kan inschatten. We vinden dat de vraagstelling vaak niet de lading dekt en wij ook als zorgboer lang niet altijd de vragen goed/juist kunnen beantwoorden. We vullen de lijsten uiteraard wel in, maar hebben aangegeven waar wij eventuele verbeteringen zouden willen zien.

De buiten/tuinman lijkt gevonden te zijn. We kijken of we elkaar het nodige kunnen bieden. We hopen dat deze dhr. er zoveel plezier en ook nut aan ontleend, dat hij voor ons het grovere werk kan wegnemen. De vrijwilliger die dit grovere werk deed, had het geweldig naar zijn zin en wij waren reuze geholpen met deze vrijwilliger. Hij ontleende fijne contacten aan de zorgboerderij, voelde er zich erg thuis en voelde zich erg gewaardeerd. Hij heeft er nog steeds moeite mee te hebben moeten verhuizen. Hij komt af en toe nog langs voor een dagje. We bewaren soms een bepaald klusje voor hem omdat hij dat zo graag doet. We houden met hem contact.

Kwaliteitscyclus. Het is wel duidelijk dat door bezig te zijn met het keurmerk je bewuster bent van bepaalde zaken of kennis opdoet die toch een beetje ontbrak of in vergetelheid raakte. Het houdt dus scherp. We bemerken echter ook dat er valkuilen zijn. Soms zijn er vragen, taken die leiden tot onnodig werk. Zo wordt er gevraagd waarin je wilt verbeteren, wat je wilt veranderen, terwijl het ook een keer gewoon goed is. We vinden dat door de hele maatschappij in zoveel facetten wantrouwen doorklinkt in plaats van vertrouwen. Als iets goed werkt, dan werk dat goed en dat is niet voor niets! Als we de activiteiten van een jaar beschrijven, komt het vaak op hetzelfde neer. We krijgen dan soms de indruk - omdat een tekst soms als 'knippen en plakken' gezien wordt - dat we iets op een andere manier MOETEN zeggen of veranderen, omdat het anders hetzelfde lijkt/blijft. Dat kan niet de bedoeling zijn. Iets is zoals het is. Als mensen er beter, blij van worden, is er iets goeds. Soms is het belangrijker iets goeds te behouden dan persé iets te moeten verbeteren omdat hierin het risico schuilt dat de aandacht dan naar bijzaken verschuift.

We kregen een aanbeveling om bepaalde gegevens in een bijlage mee te sturen. Dat is handig en soms ook inderdaad beter. Een belangrijke tip dus. Toch kan ook hierdoor mogelijk de context om e.e.a. juist goed te kunnen begrijpen, lezen, inschatten, verdwijnen waardoor vragen, onduidelijkheid ontstaan en verkeerd spoor gevolgd kan worden. Dan nog is er het risico dat de inhoud van een bijlage een zelfstandig leven kan leiden, wat niet de bedoeling is.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

We zijn 2024 gestart met ongeveer 78 deelnemers. Het exacte aantal is lastig te benoemen. Immers, deelnemers zijn soms later uitgeschreven terwijl zij al niet meer op de groep waren, of mensen zouden gestart zijn in dat jaar, maar startten het jaar erop pas.

Instroom 2024: In 2024 zijn er 28 deelnemers gestart. Er waren ongeveer 8 intakes extra. Hiervan waren een aantal mensen tussentijds opgenomen, waren er mensen die afzagen van dagbesteding en 3 mensen die kozen voor andere dagbesteding. Zij kwamen voor intake in een oriënterende fase. We merken dat mensen zich vaker niet afmelden, al hebben ze bij ons een intake gehad. We moeten hen 'achterna bellen' om te horen dat ze afzien van plaatsing. We horen graag redenen ervoor zodat we er het goede mee kunnen doen.

Uitstroom 2024: In 2024 zijn er 23 deelnemers uitgestroomd, Zie hieronder redenen hiervoor:

Uitstroom dementerenden/Parkinson/NAH

De verschillende redenen voor uitstroom zijn:

Overgang naar Verpleeghuis (7) Overlijden (5) , Te ziek, te dement (2). 1 persoon wil perse niet (geen ziekte inzicht).

Uitstroom Psychiatrie/Verslaving: Voor 1 persoon leek het beter dat hij thuis bleef. Het bleek geen juist advies geweest te zijn om in een hectisch stadium van zijn leven dagbesteding aan te bieden. Een 1 persoon is om gedrag toegang tot DB ontzegt. 3 cliënten vonden dat zij eraan toe waren het zelf zonder dagbesteding te doen. 1 cliënte verhuisde naar ver weg. 2 cliënten overleden.

We beginnen het nieuwe jaar 2025 met 83 personen.

Zorgzwaarte

De zorgzwaarte lijkt wat groter dan vorig jaar. Er was minder hectiek van instroom van nieuwe mensen. We zien 'dezelfde' mensen frequenter omdat zij meer dagen aanwezig zijn. We hebben wat meer te maken met grotere belasting wat b.v. ADL. De aanwezige zieker geworden mensen hebben immers meer dagen de wat intensievere zorg nodig. We vinden dat we deze zorg kunnen bieden en bespreken regelmatig met het gehele team wat mogelijk is of toch niet meer, en waar grenzen liggen. We merken dat onze bevindingen van invloed zijn op gang van zaken thuis en de verdere stappen die er aan zitten te komen. Daarom communiceren we regelmatig met het thuisfront of casemanagement, andere begeleiders. Als we zien dat zorg op de boerderij aan haar tax is, melden we dit zodat bijvoorbeeld een plaats in VP niet geweigerd word of er meer zorg thuis gaat komen.

We zijn er trots op dat we met elkaar de inzichten en ervaringen kunnen delen, waardoor we komen tot een voor ieder bevredigende aanpak.

We merken dat we bereid zijn langer zwaardere zorg te leveren als het thuisfront ook erg haar best doet om de zorg thuis vol te houden. We ervaren dat de zorgboerderij een belangrijk aandeel heeft in dit proces.

Aanbod van zorg

Vanuit WMO, WLZ verlenen wij zorg, maar ook uit PGB, al komt dit amper voor. Ook overbruggingszorg komt voor wanneer er een wachtlijst VP is en men hier al in dagbesteding is en we inzien dat onze zorg kan bijdragen aan het volhouden van de thuisituatie.

We verlenen alleen groepsbegeleiding. Vaker komt het voor dat cliënten meer zorg nodig hebben dan bedoeld. In een verder stadium van het ziekteproces kan meer zorg nodig zijn. Dat is normaal. Maar we ervaren dat nodige zorg of opname worden uitgesteld of er gewoon niet van komt door wachtlijsten. Ook zien we dat het thuisfront haar best doet maar nogal eens geen juiste inschatting kan maken van 'wat er aan komt'. Dat is natuurlijk ook een heel moeilijk punt omdat niemand kan zeggen hoe de situatie echt zal worden. Men negeert dan b.v. beschikbare plaats of uitbreiding van zorg. Dat is een dilemma. Voor ons is het dan zaak te kennen geven dat we zorg willen bieden tot de eerstvolgende beschikbare plek, maar dat is natuurlijk meer 1 schakel in het geheel al zet het wel een toon. Natuurlijk adviseren we regelmatig meer zorg ter ontlasting thuis.

Een voorbeeld rond grenzen stellen aan zorg: Rond een deelnemer die op voorwaarde van komen met eigen vervoer is geplaatst, is er overleg geweest hoe verder. Zij heeft meerdere TIA's gehad, is meer dan 1-zijdig verlamd. We konden de slecht aangepaste rolstoel amper verplaatsen, er was veel ADL nodig en het vervoer gaf problemen omdat zij amper meer in de bus, auto kon komen. Deze cliënt diende ook echt op tijd te komen en gehaald te worden, want ze kon door ons niet thuisgebracht! Het kwam voor dat we in de problemen kwamen als zo'n

rolstoeltaxi niet kwam of veel te laat. Kortom, er ging teveel 1 (2) op 1 zorg naar deze cliënte uit. We vonden dat zij de dagbesteding moet afnemen in het centrum waar zij woont zodat zij hier ook de juiste zorg kon ontvangen. uiteindelijk heeft zij er zelf, na verschillende gesprekken, voor gekozen om elders dagbesteding te gaan volgen. Een dagbestedingsplek waar ook gerichte ADL zorg beschikbaar is.

Van 1 cliënt (psych, verslaving) hebben we na 3 startmomenten in afgelopen 10 jaar de dagbesteding beëindigd om zeer onaangepast, onhebbelijk gedrag en niet verschijnen. Dit uiteraard na goed overleg met alle partijen.

Aanpassingen zijn niet nodig geweest. Er is een drempeltje dat niet weggehaald kan worden wat normaliter geen onoverkomelijk probleem vormt. Wel dan dus voor de bepaalde rolstoel van de hiervoor genoemde cliënte. Wel hebben we een klein oprijplaatje kunnen maken wat de drempel verlaagd.

We ervaren dat wat we kunnen regelen, aanpassen gedaan is, of wanneer we op een probleem stuiten dit kunnen verhelpen. We zoeken nog wel even naar een leuke, goede invulling ter afwisseling van de muziek- en fysio activiteit, maar zijn hierover bezig. Het zal een soort spel- en voorlees activiteit zijn, waar we ons rond informeren

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Als conclusies mogen we in ieder geval trekken dat we nog steeds een grote, diverse groep deelnemers mogen ontvangen. Zij zijn positief over de ontvangen zorg en de activiteiten die er zijn. Er zijn een aantal deelnemers op de groepen meer aanwezig dan vorig jaar. Minder mensen uitgestroomd, maar wel hebben naar verhouding veel van de aanwezigen hun aanwezigheid uitgebreid. Goed teken omdat het ervan getuigt dat ze op de goede plek zijn. Dat vraagt wel meer zorg omdat als mensen vaker op de boerderij zijn er meer te begeleiden valt. Je ziet immers meer van iemand, hoe het ziekteverloop is en mensen delen meer van wat er speelt of nodig is.

De uitbreiding is vaak ook meer noodzakelijk omdat mensen langer thuis blijven wonen en het thuisfront meer behoefte heeft aan ontlasten van zorg. Mensen zijn vaak al verder in hun ziekteproces als zij starten, waardoor zij met meer dagen starten. We bemerken dat de start van deelnemers soms 'stroeiver' verloopt, omdat zij al verder in het ziekteproces zitten door de late aanmelding. Dit vraagt van ons ook meer tijd, energie en vaak 1-op-1 begeleiding. Er is de hoop dat iemand na een aantal keer meer went en zo ook wat rustiger aanwezig zal zijn, maar dit maakt de start regelmatig meer intensief dan voorheen. Bijna alle nieuwe deelnemers komen met een grotere complexiteit aan problematiek binnen, wat de overgang naar dagbesteding ook moeilijker maakt. Zo komt het ook meer voor dat er veel tijd en energie gestoken wordt in de start, maar dit voor de deelnemer niet (meer) haalbaar blijkt te zijn. Tot hoe ver ga je hierin als zorgverlener? Dat is voor ons nog een zoektocht.

Bezetting van de groepen is dus uitgebreid. In het najaar van 2024 was de groep Mijnes tijdelijk wat kleiner, gezien het tegelijkertijd stoppen van 5 vaste deelnemers. Zij stopten wegens verhuizing naar VP of overlijden.

We zien bij deelnemers onderling ook positieve contacten ontstaan. Zo is er in het afgelopen jaar een groepje van een aantal jonge vrouwen ontstaan, die met elkaar afspreken buiten de boerderij om. Naar het strand, thee drinken bij iemand thuis, de film, sinterklaas vieren. We stimuleren dit, houden er een oogje op en sturen bij waar nodig. Het is mooi om te zien dat zij zo sociale contacten op doen.

Aanpassingen hebben we niet hoeven doen, dan dat we in gesprek gaan zodra we iets opmerken dat aandacht behoeft. Ook goed overleg met behandelaars is van belang, zodat er 1 lijn wordt getrokken.

De invloed van het veelal negatieve wereldnieuws is ook voelbaar bij onze deelnemers. Daarom ligt de focus op de boerderij bij positiviteit. Natuurlijk mogen mensen hun zorgen delen en vinden ze bij ons een luisterend oor. Echter vinden we positiviteit een belangrijk punt en zenden in al wat we doen uit dat wij er voor elkaar zijn en op de zorgboerderij een fijne, veilige groep kunnen bieden en vormen voor en met elkaar.

We hebben ook dit jaar weer, net als vorig jaar, geleerd dat we soms minder energie moeten steken in mensen die werkelijk alle kansen krijgen, maar deze niet waarderen of kunnen oppakken. Het kan helaas soms nodig zijn dat iemand buiten een veilige omgeving te leven komt. Wat je hoopt is dat zij dan gaan inzien wat zij missen en zij inzien dat zij met eigen inzet en tevredenheid wél iets meer kunnen bereiken. Veel mensen zijn te zorgafhankelijk gemaakt en kunnen ook dan bijna niet meer leven zonder die hulp, terwijl dit mogelijk in een eerder stadium nog wel mogelijk was geweest. We zien dat het zo ontzettend belangrijk is iemand niet te laten vallen, maar tegelijkertijd te durven laten ondervinden wat de gevolgen zijn van eigen gebrek aan inzet of onwil.

We vinden dat we hoge kwaliteit aan zorg bieden, wat we ook terugkrijgen van onze omgeving en professioneel netwerk. We gaan dan ook niet iets veranderen, maar blijven investeren in gezelligheid, zingeving, transparantie. Er zijn een aantal nieuwe casemanagers aangesteld. Zij hebben de zorgboerderij al bezocht en verwijzen door.

Op dit moment is het vervoer nog wel een obstakel. We moeten zorgen dat de al aanwezige mensen die willen of moeten uitbreiden toch vervoerd kunnen worden. Nieuwe mensen vanuit Amstelveen, Kudelstaart of Mijdrecht - dus verder weg - aannemen is daarom lastig. Dat is heel jammer, want juist het hulpverleningsnetwerk in Amstelveen heeft veel behoefte aan onze plek. We kunnen ons echter niet nog een bus veroorloven met een chauffeur (en reserve) erbij. Het wordt immers steeds lastiger om bij uitval of gebrek aan vrijwilligers vervoer te kunnen leveren. Gemeenten worden steeds strenger. Mogelijk groeit inzicht in de politiek dat vervoer van wezenlijk belang is om mensen langer zelfstandig thuis te kunnen houden, wat de gewreekte hoge kosten van VP wat kan uitsparen. Hierin geven wij bij een intake ook nu duidelijker de grens aan: soms is er plek, maar dient familie/anderen echt voor het vervoer te zorgen omdat dit voor ons wegens de woonlocatie echt niet haalbaar is. Hier gaat familie/begeleider mee akkoord, echter merken we dat die vervoersvraag later alsnog gevraagd wordt. We bemerken al met al om aan ieders wensen, noodzaak toe te komen. Zorg wordt zwaarder, maar voorzieningen raken op.

Mensen voorlichten uit bredere kennisbronnen vinden we van groot belang. We delen ontwikkelingen hieruit mee, wat mensen kan bemoedigen een eigen weg te gaan.

4.3 Personeel

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

Nog steeds is ons team stabiel met onze 2 trouwe vaste medewerkers, J (werkzaam op groepen Nannes en Reiger) en K (werkzaam groep Reiger) en we zijn hier erg dankbaar voor. Het vertrouwd zijn met elkaar brengt zowel ons als team maar ook zeker voor de deelnemers en vrijwilligers heel veel duidelijkheid en rust met zich mee omdat we allemaal goed op elkaar ingespeeld zijn. Een ieder weet wat er op welk moment en voor welke deelnemer nodig is. We zijn als team goed op elkaar ingespeeld en willen ook voor elkaar een stapje harder lopen als dit nodig is.

Er heerst onderling een warme en open sfeer waarin veel ook al en passant besproken kan worden.

Natuurlijk zijn de functioneringsgesprekken ook dit jaar weer gevoerd. Dit naast alle vele momenten tussendoor waarin wij de lopende zaken bespreken en ook tussendoor informeren naar hoe het met onze medewerkers gaat.

We proberen met enige regelmaat op donderdag, voor ons aan het eind van de werkweek, met elkaar te borrelen en op persoonlijk vlak ook even bij te kletsen.

Besluit is genomen dat ZBin1 zich vanaf komend jaar rond juni gaat terugtrekken als overkoepelende ZB. ZBin2 en 3 nemen de taken over en met medewerkster J. is besproken dat zij verandert van functie. Ze zal leidinggevende begeleider op de groep worden. Dit alles is met elkaar besproken. Ook andere medewerkster K. is het geheel eens met de plannen en afspraken. We zoeken een activiteitenbegeleider erbij en zijn bezig eerst rond te kijken in eigen netwerk. Uiteraard wordt het team en personeel op de hoogte gehouden en naar mening gevraagd. Deze nieuwe begeleider zal dan de taken van J. overnemen, die zich naast aansturen, delegeren, intakes, evaluaties, contacten netwerk enzovoort, meer ook met kantoor werkzaamheden zal gaan bezighouden.

We hebben een aantal vrijwilligers aangemeld gekregen, die we gaan uitnodigen voor kennismaking. Waar we vorig jaar deze niet meer zo nodig hadden, willen we komende tijd gebruik maken van nieuwe vrijwilligers. Er zijn 5 vrijwilligers weggegaan, dus willen we graag weer aanvulling. Deze vrijwilligers zochten werk en kregen een baan. (4 personen). 1 ging oppassen op kleinkinderen, ander begon aan een wereldreis, de 5e startte een opleiding).

4.4 Stagiairs

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

Dit jaar hadden wij 3 stagiaires op de boerderij.

- 1 stagiaire, opleiding Persoonlijk Begeleider Specifieke doelgroepen april-december, 1 dag
- 1 stagiaire, opleiding Zorg en Welzijn. Van deze stagiaire is op eerste dag al gebleken dat zij zorg nodig had.
- 1 stagiaire, opleiding Dier en Gedrag 1e jaar, Yuverta oktober-juni. 2 dagen

2 stagiaires hebben wij een mooie groei zien doormaken en hebben hun stage met goed gevolg afgerond.

1 stagiaire bleek al snel vanwege ernstige psychische problematiek haar opleiding niet te kunnen vervolgen. Zij wordt nu begeleidt vanuit GGZ en volgt bij ons, na overleg met Landzijde, dagbesteding. De overgang van stagiaire naar cliënt is soepel verlopen. Zij voelt zich bij ons op haar plaats en we zijn blij haar nu op de juiste manier te kunnen begeleiden. Ze is kort gebleven. Zij is ondertussen toch weer naar school.

Bij ons hebben stagiaires vanzelfsprekend nooit de eindverantwoording over het werk dat zij bij ons doen. Wij zijn ten alle tijde eindverantwoordelijke. Van onze stagiaires vragen wij wél dat zij zelf initiatief nemen op de werkvloer. Er heerst een open sfeer waardoor vragen altijd gesteld kunnen worden en we geven dit tijdens de kennismaking met onze stagiaires ook meteen aan.

Een belangrijk onderdeel van de stage is dat wij onze stagiaires ervan bewust willen maken dat de stagiaire de verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag hebben. Wij wijzen onze stagiaires erop zelf initiatief te nemen en stimuleren hen hiertoe. Wij vinden dat dit basisvaardigheden zijn die je in je latere werk ook nodig hebt.

Stagiaires worden door verschillende medewerkers uit het team begeleid. Dit brengt ook met zich mee dat de stagiaire meer kan leren van deze verschillende personen waardoor zij ook verschillende punten als feedback krijgen maar ook verschillende inzichten zullen opdoen. De lijntjes zijn kort en hierdoor levert dit geen problemen op en is een ieder goed op de hoogte van wat er speelt.

Onze valkuil is weleens om stagiaires (te) veel kansen te willen geven. We vinden het mooi om te zien als een stagiaire aan de slag gaat met de gegeven feedback maar soms vraagt dit van ons te veel tijd in vergelijking met de vooruitgang die een stagiaire dan boekt. Ook hierin verwachten wij dat de stagiaire zelf de verantwoordelijkheid ziet én neemt. Leren mag en is het doel van een stage maar dan willen wij ook wel van de stagiaire zien dat hij/zij er zelf ook moeite voor doet. Het blijft voor ons een aandachtspunt om hier alert op te blijven aangezien deze begeleiding ons dan meer energie/tijd kost dan dat het ons oplevert.

Met alle stagiaires wordt er wekelijks of iedere 2 weken een stagegesprek gevoerd maar in principe nemen we elke stage dag kort de tijd met elkaar de dag door te spreken.

Afhankelijk van de opleiding worden er elk jaar 2 of 3 keer per jaar evaluatiegesprekken gehouden waar ook de school bij betrokken (fysiek aanwezig op de boerderij, telefonisch of online).

De betrokken stagiaires zijn blij om deze plek te hebben als stage. Zij ervaren het unieke ervan, leren veel op deze plaats waar zoveel mensen uit verschillende doelgroepen bij elkaar zijn in div. setting en taken, bezigheden.

De afgelopen jaren zijn wij terughoudend met het aannemen van MAS stagiaires na al verschillende keren ervaren te hebben dat deze stagiaires over een heel slechte basishouding beschikten (telefoongebruik in de groep en tijdens werk, te laat komen, geen initiatief nemen, dingen niet willen doen). Het is jammer dat dit op deze manier gaat aangezien we graag jongeren enthousiast maken voor het beroep. Helaas kost het ons op deze manier alleen maar heel veel energie en hebben we niet het idee dat de stagiaires ook daadwerkelijk(willen) leren. Om deze reden kiezen we ervoor om de tijd die deze begeleiding ons kost, liever te steken in begeleiding aan onze deelnemers. Als de betrokkenheid en begeleiding vanuit de school beter zou zijn, zouden wij deze groep ook weer met meer plezier ontvangen.

We hebben overigens met bewuste school over dit punt van gedachten gewisseld. Ook zij zien een grote verandering in houding en motivatie bij veel leerlingen.

De stagiairs die nu aanwezig waren, hebben geen feedbackpunten genoemd voor ons om te wijzigen.

4.5 Vrijwilligers

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

We zijn enorm trots en dankbaar voor het feit dat er op dit moment 27 vrijwilligers werkzaam zijn op de boerderij. Sommigen zijn 1 dag aanwezig maar er zijn ook vrijwilligers welke 3 dagen per week aanwezig zijn. Onze chauffeur vrijwilligers vervoeren allen op 2 tot 3 verschillende dagen onze deelnemers. Zij komen naar de boerderij om in de ochtend de deelnemers van huis naar de boerderij te vervoeren. 1 van deze vrijwilligers blijft ook 2 dagen per week overdag op de boerderij om de deelnemers te begeleiden. Om 15u zijn alle chauffeurvrijwilligers weer aanwezig om de deelnemers weer naar huis terug te brengen. Gemiddeld zijn onze vrijwilligers tussen de 7 en 14 uur aanwezig per week.

De taken van onze vrijwilligers zijn heel gevarieerd: van het begeleiden van onze deelnemers bij alle voorkomende activiteiten tot het helpen met schoonmaak en opruimwerkzaamheden. Voor ons allemaal éven waardevol! verder verwijzen wij voor de taken en verantwoordelijkheden van onze vrijwilligers naar de bijlage. De vrijwilligers worden aangestuurd door het leidend team. Zij wijzen geen taken toe.. Zij zijn behulpzaam bij het bieden van zorg wat een fijne meerwaarde oplevert, zijn verantwoordelijk voor hun eigen positieve aanwezigheid, maar dragen geen verantwoording in zorg. Ze staan ook niet alleen op de groep.

Naast dat wij iedere dag tegen de vrijwilligers een, welgemeend, "dank je wel" zeggen voor hun komst organiseren wij ook 2 keer per jaar een gezellige avond met ons gehele team, geven wij verjaardags- en vakantiegeld, sturen we een bloemetje en/of sturen een kaartje bij ziekte óf als er iets te vieren is. Ook krijgen zij altijd met sinterklaas en Kerst een attentie. Met de vervoersvrijwilligers eten wij eens in de zoveel tijd een gebak je s'ochtends vroeg. Ook zulke kleine momenten worden erg gewaardeerd! Van onze vrijwilligers horen wij nog altijd terug dat zij zich zeer gewaardeerd voelen en dat zij deze attenties ook waarderen.

We zijn altijd blij met feedback van vrijwilligers. Deze feedback ontvangen wij meestal tijdens de informele momenten. Soms zullen er punten zijn waar we niet altijd aan kunnen voldoen of dit niet willen vanuit bepaalde visie, mogelijkheden of financiën. Maar we nemen de punten altijd serieus in overweging.

- Een aantal vrijwilligers gaven aan dat de lichtknop in het halletje bij de Lander wat lastig te vinden was door een flipover bord. Het bord is hierna verplaatst.

-Ook gaf een vrijwilliger aan dat de houdbaarheidsdatum van mosterd lastig bij te houden is omdat deze niet altijd veel wordt gebruikt, maar dan zomaar een aantal maanden zou kunnen staan wat niet kan. Nu worden er stickertjes met de openingsdatum onder op de flesjes geplakt.

-Daarnaast gaf een vrijwilliger aan dat hij met een groepje wel een verfgroepje wilt oprichten om zo de zorgboer te helpen bij het onderhoud van de boerderij door af en toe kozijnen te schuren/ schilderen en op te knappen. Dit is een erg leuk en fijn initiatief en er wordt bekeken hoe we dit praktisch vorm kunnen gaan geven.

-1 vrijwilliger gaf aan dat wij voor hem soms te "wollig" communiceren en hij liever heeft dat we gewoon heel duidelijk zijn. Dit terwijl wij juist naar hem toe altijd voorzichtig onze woorden formuleerden omdat we dachten dat dit voor hem nodig was. Nu dit is uitgesproken verloopt de communicatie makkelijker én duidelijker.

-Ook gaf een andere vrijwilliger aan dat de tafels in de Lander zwaar zijn om te verschuiven/verplaatsten voor de fysio. Ze nam andere viltjes mee om uit te proberen voor onder de tafels waardoor deze beter kunnen glijden.

-2 vrijwilligsters vroegen of zij aan de slag mogen met de keramiekoven. Graag! Zij gaan verder onderzoeken hoe dit alles in zijn werk gaat zodat zij een projectje kunnen opstarten.

-Hoewel wij erg ons best doen en er ons bewust van zijn om onze waardering naar onze vrijwilligers uit te spreken, waren er dit jaar 2 vervoersvrijwilligers die aangaven hier iets in te missen en de gezelligheid/praatje te missen. Dit komt ook door de verschillende tijden van binnenkomst (deze waren eerder meer gelijk). We zijn weer meer de tijd gaan nemen voor een praatje en het drinken van een kop koffie. Dit doet het contact goed.

Ons team van vrijwilligers is heel stabiel. Dit jaar zijn er wel 6 vrijwilligers weggegaan. 4 omdat zij een baan kregen. 2 van deze 4 moesten wel aan het werk om de gestegen onkosten. 1 vrijwilliger startte een opleiding. De ander begon aan een wereldreis.

Ook dit jaar zijn met alle vrijwilligers weer evaluatiegesprekken gevoerd. Van veel vrijwilligers kregen wij ook dit jaar weer terug dat zij zich altijd vrij voelen om zowel positieve als negatieve punten aan te kaarten. Ook vinden zij het van belang en prettig - net als wij - om in het voorbijgaan dingen te benoemen. Zij ervaren een open houding vanuit het team en voelen zich gehoord en gewaardeerd!

We zoeken omdat er toch vrijwilligers zijn weggegaan nieuwe. 1 chauffeurvrijwilliger heeft zich al aangemeld en is onlangs gestart. 2 andere vrijwilligers zijn uitgenodigd bij ons te komen voor kennismaking. Meer vrijwilligers zullen we waarschijnlijk niet aannemen. Er waren er immers eerder ruim voldoende.

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

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

Ook dit jaar kunnen wij weer de conclusie trekken dat ons team aan medewerkers en vrijwilligers stabiel en betrouwbaar was. Ons team (medewerkers en vrijwilligers tezamen) is nog steeds gevarieerd: allerlei verschillende typen mensen, mensen met verschillende achtergronden/levenservaring, mannen en vrouwen, jong en ouder. We denken dat juist in deze verschillen een grote kracht brengt omdat ieder binnen het team zijn/haar eigen plekje inneemt. En hoewel er (grote) verschillen zijn, kan iedereen toch goed met elkaar overweg. We geloven dat het onze kracht is dat we echt per persoon blijven bekijken wat ieders talenten zijn zodat we hier optimaal gebruik van kunnen maken waardoor de medewerkers/vrijwilligers zich ook echt gezien en gekend voelen én wat de medewerkers en vrijwilligers én daardoor ook weer de deelnemers ten goede komt. Ook voor de vrijwilliger zelf is het van belang dat deze zijn of haar expertise, ervaring, hobby, talent kwijt kan in onze gevarieerde groep en bezigheden.

We zijn heel flexibel waardoor de medewerkers/vrijwilligers ook de ruimte krijgen om hun eigen ideeën voor activiteiten uit te voeren en om aan vrijwilligers, die dat willen, daarmee ook een heel gevarieerde invulling van hun dag kunnen bieden. We merken dat de medewerkers/vrijwilligers het ook erg fijn vinden om te ervaren dat we hen ook daadwerkelijk de kans geven om hun eigen ideeën (al is het maar m.b.t een muziekactiviteit, knutselactiviteit of het voorlezen van een boek) ten uitvoer te brengen. Met onze stagiaires gaan wij vanzelfsprekend op dezelfde manier om. Een vrijwilligster vroeg om korteverhalen boeken. Deze zijn besteld. Een andere vrijwilliger vroeg om bepaalde spellen. Ook dit is geregeld. We willen meewerken waar mogelijk en reëel. Mensen voelen zich ook hierin gesteund en gewaardeerd.

We ervaren/leren steeds weer dat het voor een ieder, dus ook voor ons personeel/stagiaires en vrijwilligers, van belang is dat zij zich gehoord en gezien voelen. Het doet mensen goed en bevordert hun groei. Dat is iets waar zij steeds op alert zijn maar ook willen blijven. We laten hen dit zien/horen door gesprekken maar ook door de (kleine en grote) attenties en een welgemeend "dank je wel".

Als team zijn wij door onze opleidingen en verschillende bagage aan levenservaring voldoende bekwaam om onze deelnemers te begeleiden. Als er bepaalde situaties zijn waar wij zelf niet uitkomen of over van gedachten willen wisselen dan schakelen wij de hulp in van anderen (psychiaters, regiocoördinator Landzijde, casemanagers) d.m.v (telefonisch) overleg.

We vierden ook dit jaar het alweer 10 jaar aanwezig zijn op de boerderij als vrijwilligers. We geven een geldbedrag en een cadeautje. Het betrof 5 vrijwilligers.

We gaan op dezelfde weg door. Onze vrijwilligers en medewerkers en stagiaires zijn tevreden en voelen zich op hun plek én gehoord. Iets wat wij van groot belang vinden! Maar ook nieuwe vrijwilligers blijven ons steeds weer vinden wat onder andere dat maakt dat we er ook vertrouwen in hebben op dezelfde manier door te kunnen blijven gaan doordat we ons team stabiel houden. We zijn benieuwd wat de reactie zal zijn van ook de vrijwilligers, die immers onder toch iets gewijzigde omstandigheden op de boerderij hun aandeel hebben.

We zullen onze vrijwilligers in februari op de hoogte stellen van 'vertrek' van ZBin1 op de groep en hoe het verder gaat. We zorgen ervoor dat overgang zo goed mogelijk verloopt. Bedoeling is dat ZB bij de klussen waarbij dat wenselijk is, meehelpt en ZBin1 zich geregeld laat zien waar dit gewenst wordt voor bijvoorbeeld persoonlijk zingevingsgesprek en of voor 'gezelligheid'. Ook kan zij invallen waar onverhoopt gewenst.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Annemijn:

- Alzheimercafé Voeding en het brein
- Film: Ik neem je mee, focus dementie
- BHV, BHV4You, De Kwakel ZB Inner-Art 29 juni
- Educatieve programma's/documentaires:
 - Zitten & zwijgen, twee delen (misbruik binnen vrouwegevangenis)
 - Verslavingsproblematiek en afkickmanieren
 - love at the spectrum: focus autisme
- e-learning: Zoönosen en infectiepreventie zorgboerderijen (Zorgboeren academie)

Geranne:

- Alzheimercafé Uithoorn 4 april thema Mobiliteit, CBR, Ingritt Witte WMO, 4 april
- Alzheimercafé Amstelveen Voeding en het brein
- Alzheimercafé Amstelveen Wilsbekwaamheid en ziekte-inzicht
- Lezing "Het puberbrein" Alletta Smits, Wijdewormer, 25 sept.
- Film "Ik neem je mee".
- e-learning: Veilige zorgversie voor leidinggevend en ondernemers (Academie Landbouw & Zorg), 7 febr.
- e-learning: Zoönosen en infectiepreventie zorgboerderijen (Academie Landbouw & Zorg, 7 febr.
- boek: Generatie angststoornis, Jonathan Haidt
- Conferentie "De toekomst van de zorglandbouw" (ga ik met Jennifer -vanwege haar nieuwe functie straks - heen 28 nov)
- Grenzen aan de zorg. Regio Overleg Landzijde ZB Nes a/d Amstel, 28 febr.
- ARBO en Veilig werken, Stigas, Regio Overleg Landzijde, ZB Abcoude, 6 nov.
- GPO Huisartsenpraktijk, Waterlinie, Valpreventie Caroline Smeets, Motion Fysio, 23 april.
- Jaarvergadering Landzijde, Zingen met mensen met Dementie. Maartje ter Lint, 27 juni
- BHV BHV4You, De Kwakel ZB Inner-Art 29 juni

Kirsty

BHV, BHV4You, De Kwakel ZB Inner-Art 29 juni

Tom:

- Groot EHBO, vier bijscholingsavonden/zaterdagen
- Reanimeren
- Brandweeropleiding
- film: Ik neem je mee, focus dementie
- Grenzen aan de zorg. Regio Overleg Landzijde ZB Nes a/d Amstel, 28 febr.

Jennifer

- BHV
- Lezing "Het puberbrein" Alletta Smits, Wijdewormer, 25 sept.
- Conferentie "De toekomst van de zorglandbouw" (ga ik met Geranne heen 28 nov)
- film: "Ik neem je mee"
- Theater voorstelling 'Ons Kind', Psychologie in Theater, Schouwburg Amstelveen 29 mei
- BHV BHV4You, De Kwakel ZB Inner-Art 29 juni

Gera

- Boek: Ongevraagde metgezel (e verleden de juiste plaats geven)
- Film Kapsalon Romy (proces impact dementie oma- dochter - kleindochter)
- film La Casa del Amor (dakloos zijn)
- Film "Ik neem je mee".
- Webinar, Leids Congres Cerum, Raakvlak Psychiatrie, Psychologie, Dementie aandoeningen - Maarten Kat, Psych. 18/4
- Webinar Palliatieve zorg en Levensende, Leids Congresbureau, Paul Vogelaar, 29 mei.
- Webinar, KVBM, Gabi v. Putten, Big Tech veilig mailen, 27 maart
- GPO Valpreventie, Huisartsenpraktijk, Gezondheidscentrum, 23 april
- Jaarvergadering Landzijde, Zingen met mensen met Dementie. Maartje ter Lint, 27 juni
- Alzheimercafé Uithoorn 4 april thema Mobiliteit, CBR, Ingritt Witte WMO, 4 april

Rein

- Regio Overleg Landzijde. Grenzen aan de Zorg, ZB Nes a/d Amstel 28 febr.
- Webinar KVBM, Gabi v. Putten, Big Tech veilig mailen, 27 maart
- Film Kapsalon Romy (proces impact dementie oma- dochter - kleindochter)
- Film La Casa del Amor (dakloos zijn)
- Film "Ik neem je mee". (dementie)
- Jaarvergadering Landzijde, Zingen met mensen met Dementie. Maartje ter Lint, 27 juni
- ARBO en Veilig werken, Stigas, Regio Overleg Landzijde, ZB Abcoude, 6 nov.
- BHV, BHV4You, De Kwakel ZB Inner-Art 29 juni

We vinden dat we breed geschoold zijn en actief aan bijscholing doen naar interesse en wat past voor de zorgboerderij begeleiding. Werkneemster K. heeft weinig gedaan aan bijscholing ivm haar langdurige zwang. en ouderschapsverlof.

We menen dat er voldoende kennis en vaardigheden zijn om goede zorg te kunnen leveren. We bereiden vertrek van ZBin1 voor, zodat J, K, ZBin2,3 en ZB2 de nodige taken adequaat in beeld hebben en kunnen overnemen. De te nemen stappen, protocollen en benodigde info is voor betrokkenen in te zien in PC map.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Sinds vorig jaar hebben wij de mogelijkheid om via Zorgboerenacademie ook opleidingen, cursussen te volgen. Vorig jaar was de pilot en hierdoor zat nog niet helemaal in ons systeem. Dit jaar echter hebben verschillende ZB's/medewerkers er wél gebruik van gemaakt. Zoals ieder jaar willen wij ons breed scholen. Dit omdat onze doel groep heel gevarieerd is. Het was dit jaar ons doel om te richten op bijscholing gericht op dementie, psychiatrische ziektebeelden, maar ook misschien wat meer gericht op fysieke problemen zoals diabetes, suikerziekte ect. Echter kwamen er veel andere bijscholingen op ons pad en hebben wij voor nu daarvoor gekozen. We houden het wél in gedachten als thema's voor bijscholing in het komende jaar omdat we een toenemende groep deelnemers met bijvoorbeeld suikerziekte en psychiatrische ziektebeelden zien. Ook hadden we het doel om ons wat meer bij te scholen gericht op werken met vrijwilligers en de omgang tussen vrijwilligers/deelnemers, ofwel de balans tussen werk/privé: ook deze thema's nemen wij mee naar komend jaar. Het is voor alle medewerkers en onszelf nodig om brede kennis te vergaren en te behouden. We doen kennis op bij de bijscholing van onze eigen vergaderingen maar ook bij de regiobijeenkomsten van Landzijde, de bijhorende intervisieavonden en de Alzheimercafé's waar ook altijd interessante thema's worden behandeld. Verder zoeken wij ook zelf altijd naar interessante bijscholingen of worden hier door andere zorgverleners op gewezen. Ook zal zoals ieder jaar de BHV worden bijgeschoold en daarnaast de andere bijscholingen die zouden verlopen (zoals spuitlicentie/medicatieveiligheid etc).

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Ook dit jaar kunnen we de conclusie trekken dat wij ons breed hebben bijgeschoold en wij vinden ook dat dit voldoende is geweest het afgelopen jaar. Er blijft altijd veel te leren en we vinden dit ook leuk en boeiend. Sommige bijscholingen zijn in teamverband geweest, andere individueel. Wanneer iemand individueel een bijscholing, overleg heeft gehad, wordt deze kennis ook weer overgedragen met de rest van het team: op deze manier kan iedereen leren van die bijscholing.

Soms is het wel wat zoeken naar passende bijscholing, die ook betaalbaar is. Meermaals komen we zeer interessante bijscholing tegen, echter zijn hiervan de kosten soms ook erg hoog. Hier kunnen we dan niet alle vijf aan meedoen. Ook is het wat lastig om bijscholing te vinden die ook echt passend is voor ons soort werk. Het is nu eenmaal heel divers en veel bijscholingen zijn juist toegespitst op één onderwerp.

In vergaderingen, evaluaties informeren we bij de medewerkers ook of er nog opleidingsbehoeftes zijn en waar deze liggen. Hierop kunnen we dan zoeken naar passende bijscholing. Vaak hebben wij kennis genomen van een bijscholing en dan leggen we dit aan de medewerker voor.

ZBin1 legt zich toe op geven van lezingen, schrijven (en productie) van haar boeken. Ze blijft beschikbaar voor desgewenst gesprek rond levens- en geloofsvragen binnen de zorgboerderij. Dit is een meerwaarde voor wie dit zoekt. Daarom zien we het als een verrijking dat hier mogelijk meer ruimte voor komt.

We vinden dat met het vertrek van ZBin1 en dus het nodige inwerken er automatisch wordt bijgeschoold in relevante kennis van zaken.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Vanzelfsprekend wordt er op de boerderij gewerkt met begeleidingsdoelen. Tijdens de jaarlijkse evaluatiegesprekken waarbij ook de regiocoördinator van Landzijde bij aanwezig is worden deze doelen geëvalueerd. Deze evaluatie wordt door de regiocoördinator van Landzijde vastgelegd in een verslag en toegevoegd aan het dossier van de deelnemer. Gemeenten ontvangen deze verslagen. Soms vraagt een gemeente al eerder om het verslag. Dit is wat onze planning voor de evaluatiegesprekken evenwel lastig maakt. Regelmatig moet onze planning veranderen omdat de gemeente al eerder om een verslag vraagt. Het plannen van de evaluaties gaat in samenspraak met de regiocoördinator van Landzijde.

Tijdens de evaluatiegespreken is er iemand van ons team, de regiocoördinator en de betreffende deelnemers aanwezig. Over het algemeen worden andere betrokkenen zoals partners, familieleden, mantelzorgers telefonisch benaderd om ook hun kant van het verhaal te horen en om na te gaan of er in de thuissituatie nog belangrijke veranderingen zijn, of er iets aandacht behoeft. Dit jaar is er met alle deelnemers minstens één officieel evaluatiegesprek gevoerd. Maar natuurlijk is er er ook tussentijds altijd ruimte om te evalueren wanneer hier behoefte aan is.

Het evaluatiegesprek wordt door de deelnemers als belangrijk ervaren. Sommigen vragen er zelf ook om. Alle gegevens worden nagegaan, de cliënt wordt nogmaals gehoord en dat doet goed.

Het rapporteren in het ECD is onderhand automatisme geworden. Belangrijk is ook deze vorm van monitoren. Men kan de rapportage lezen en er op anticiperen.

Rond ongeveer 3-4 maanden na de start van een nieuwe deelnemer wordt een eerste evaluatiemoment met de regiocoördinator van Landzijde ingepland. Tijdens dit gesprek wordt er onder andere besproken hoe het gaat met de deelnemer, of hij ander werk/klusjes zou willen, of hij werkdruk ervaart, wat hij van de sfeer vindt, of er vooruitgang, waardering, respect, enz. wordt ervaren. De regiocoördinator gaat na of er voldaan is of nog kan worden (of niet) aan de in het zorgplan gestelde persoonlijke of algemene doelen. Doelen kunnen blijven staan of aangepast waar nodig.

In de weken na de start en voor dit gesprek waar bij de regiocoördinator aanwezig is, hebben wij natuurlijk al meermaals met de nieuwe deelnemer gesproken over hoe de start ervaren wordt. We wachten hiervoor niet het officiële moment af omdat we het juist heel belangrijk vinden dat de lijntjes kort zijn én dat mensen zich ook vrij voelen om met ons in gesprek te gaan.

Uit de evaluaties horen we terug dat deelnemers de boerderij als een belangrijke en fijne plek zien en zich gehoord voelen als zij iets aangaande hun aanwezigheid op de boerderij willen bespreken.

Aandachtspunten zijn er niet zo zeer. Een blijvend probleem is dat mensen graag meer dagen dagbesteding willen, maar dat dit niet zomaar meteen kan ingaan omdat eerst toestemming voor uitbreiding moet worden gegeven door WMO. Hier gaat soms (te) lange tijd overheen. Doorgaans regelt de regiocoördinator de uitbreiding met de gemeente of neemt hij contact op als hij van ons een signaal hiertoe ontvangt. Wij werken altijd aan de begeleidingsdoelen maar in veel gevallen vinden wij de doelen te algemeen en/of niet altijd te verwezenlijken zijn omdat het iemand betreft uit de doelgroep waarbij een bepaald doel niet (meer) mogelijk is. Ook is het zo dat voor veel van onze deelnemers (zeker de groep dementerenden) de doelen niet leven. Wij hebben dan weet van de doelen (zoals het ontlasten van de thuissituatie of het zo lang mogelijk behouden van mobiliteit) en spelen hier op in.

In sommige gevallen lopen wij er tegenaan dat er soms meer vermeld zou moeten kunnen worden in een verslag, waardoor meer mensen (betrokkenen, instanties) er iets aan hebben en de deelnemer dan beter geholpen kan worden. Dat kan echter vaak i.v.m privacy gevoelige zaken - of gebrek aan ziekteinzicht van de deelnemer- helaas niet.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Zoals al bij vraag 6.1 beschreven is:

We vinden niet dat er verbeterpunten zijn.

Ook voor komend jaar spreken we met de regiocoördinator af dat aan het begin van het nieuwe jaar een planning wordt gemaakt rond evaluaties en dat deze in het ECD terug te vinden is. We willen ervoor zorgen dat de evaluaties structureel worden ingepland en de gesprekken goed, adequaat maar ook kort gehouden worden. Waar het beter is voor de rust van een deelnemer kan er gekozen worden voor een telefonische evaluatie met aantekeningen/verslag van de zorgboerinnen, zeker als het iemand betreft die dermate dementeert dat de evaluatie voor die persoon veel onrust geeft. Waar de deelnemer zelf niet (meer) in staat is om tijdens een evaluatie zelfstandig het woord te doen wordt er een verwante, begeleider, mantelzorger betrokken. Dit geldt ook voor deelnemers die geen ziekteinzicht hebben.

Door de rapportage in het ECD kan ook regiocoördinator meekijken in het proces, wat benadering of ter sprake brengen van bepaalde (knel) punten tijdens evaluatie soms makkelijker maakt.

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar 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.

Jaarlijks organiseren wij de inspraakmomenten binnen onze verschillende groepen. Zo komt iedereen wel een keer aan de beurt om zijn/haar mening met ons te delen. Meestal vragen wij wie er die dag aanwezig wil zijn bij het inspraakmoment. Ook hangt er al een planning in elke ruimte met daarop wanneer de inspraakmomenten plaatsvinden. De ervaring leert echter dat hier dan meestal dezelfde personen op reageren. Omdat wij ook anderen een kans willen geven om hun mening met ons te delen, spreken wij ook wel mensen 1 op 1 aan met de vraag of zij willen aansluiten. Hier wordt vaak gehoor aan gegeven. Het gaat dan met name om mensen die niet graag op de voorgrond treden en hierdoor ook niet in de groep kunnen/durven aangeven dat zij ook graag aan het inspraak moment zouden willen deelnemen. Ook dit jaar kwamen er door de inspraakmomenten verschillende verbeterpunten aan het licht maar ontvingen wij ook weer een aantal mooie complimenten. Voor de uitgebreide punten, verwijzen we graag naar de bijlagen.

Tijdens de inspraak momenten zijn onder andere de volgende onderwerpen ter sprake gekomen:

- Iemand gaf aan dat er soms te weinig toiletten zijn welke voor hem toegankelijk zijn. Hij is slecht ter been en het toilet dat voor hem goed bereikbaar is, is vaak bezet. Er zijn binnen 2 toiletten en afspraak is dat het toilet zonder afstapje alleen benut mag worden door mensen die slecht ter been zijn. We hebben aangegeven hier weer op toe te zien en hebben dit ook gedaan. Het probleem was hiermee voor hem opgelost.

- Iemand gaf aan het niet oké te vinden dat de katten tijdens de lunch binnen zijn. Dit omdat ze dan ook op schoot springen én ook gaan "zeuren" om eten. Afspraak is ook dat de katten tijdens de lunch niet binnen zijn. We zijn hier weer goed op gaan letten.

- Iemand vroeg of er ook op vrijdag dagbesteding aangeboden kan gaan worden. Wij begrijpen deze vraag en krijgen deze vraag ook regelmatig van anderen. Wij zullen het echter bij ons huidige aanbod houden. Dit is een bewuste keuze en deze keuze is gemaakt i.v.m de extra belasting daarvan op ons privé leven.

- Iemand gaf aan dat het nodig is dat er nieuwe houtblokken onder de picknickbanken buiten gezet worden. Deze zorgen ervoor dat de bankjes niet kunnen kiepen maar waren nu echt verrot. Toevallig waren er net 3 bomen gekapt en hebben we de bankjes dus direct van nieuwe houtblokken kunnen voorzien.

- Iemand gaf aan de lunch te lang te vinden. We weten dat een aantal mensen (max 3) dit zo ervaren. Toch houden wij vast aan 1u pauze omdat sommigen deze tijd echt nodig hebben om goed en rustig te kunnen lunchen en ook hulp nodig hebben. Daarbij willen we de tijd tussen lunch en activiteit niet langer maken om te voorkomen dat mensen gaan "dwalen" in die tijd.

- Ook is er tijdens de inspraak momenten meermaals door deelnemers aangegeven dat zij geen opmerkingen hadden en heel tevreden zijn over hoe het op de boerderij gaat. Dat alles netjes is, schoon en op orde. Dat er aan iedereen wordt gedacht. En dat ze de familie sfeer erg waarderen en hen goed doet.

We komen kort na een inspraakronde terug op besproken punten en wat er aangedaan is of gaat worden. Dat doen we dan doorgaans bij de koffie in de ochtend. We leggen ook uit als er aan een vraag niet iets wordt gedaan. We horen vaak terug dat men het waardeert dat er zo snel wordt gereageerd en er een oplossing is gekomen of wordt gevonden. Voor onszelf werkt dit ook wel zo prettig. Vergeten is snel gebeurd. Men voelt zich serieus genomen. Het betreft trouwens meestal geen grote of lastige punten of dilemma's.

Bijlagen

- Inspraak 1 2024
- Inspraak 2 2024
- Inspraak 3 2024
- Inspraak 4 2024

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.

Als conclusie kunnen we trekken dat we een betrokken groep deelnemers/vrijwilligers hebben die graag met ons meedenken over kwaliteit van de zorg. Hieruit komen soms realistische en soms mindere realistische ideeën voort. Het is aan ons om hier alert op te blijven en zo waar nodig, dingen te veranderen en /of te verbeteren.

Zoals bij het vorige punt al beschreven is, komen er veel diverse punten naar voren. Er zijn hiervoor al wijzigingen doorgevoerd of dingen verbeterd. We blijven bemerken dat de opkomst soms niet zo groot is, of dat het dezelfde mensen zijn. We zijn blij dat het een open sfeer is, waardoor deelnemers hun punten ook vaak al 1 op 1 met ons bespreken.

We realiseren ons dat het het beste werkt om op korte termijn een oplossing te vinden voor iets dat in de inspraakronde is benoemd. Mensen voelen zich serieus genomen en het betreft vaak maar kleine handelingen die nodig zijn om het genoemde te verhelpen of te realiseren. Het zijn ook hierin vaak toch weer de kleine dingen die het doen. Voor onszelf is het prettig gevoel dingen op orde te hebben. Gelukkig betrof het nog steeds geen grote punten waar we lang overna moeten denken of waarvoor geen oplossing was. Enig onoverkomelijk punt: de drempel die voor een bepaalde rolstoel niet te nemen is, maar normaliter goed werkt. Veel antwoorden konden al tijdens de ronde gegeven worden. Terugkoppeling tijdens de koffiemomenten in de ochtend is ook van belang omdat ieder hoort wat er werd ingebracht en wat ons antwoord daarop is.

Bijlagen

- Inspraak 4 2024
- Inspraak 3 2024
- Inspraak 2 2024
- Inspraak 1 2024

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Dit jaar hebben we ook weer een enquête digitaal verspreid onder de deelnemers en de naasten. Hierop kwamen 20 reacties. De resultaten van deze enquête kunt u vinden in de bijlagen. Gemiddeld ontvingen wij het cijfer 8.4, waar wij weer erg trots op zijn. Ook de naasten zijn positief over de zorg die wij bieden en gaven geen grote verbeterpunten aan. We blijven bemerken dat deelnemers een dergelijke enquête vaak overbodig vinden wegens de grote openheid op de zorgboerderij. We vragen regelmatig tussendoor of mensen nog punten hebben wat anders zou kunnen, goed gaat, of er nog tips etc. zijn.

Bijlagen

- 2024 tevredenheidsenquête Naasten

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

We krijgen gemiddeld een 8.4, waar we weer trots op zijn! Mensen zijn tevreden over de sfeer, begeleiding, de boerderij, taken en afwisseling en meer.

Als verbeterpunten kwamen onderstaande punten naar voren:

- Niet iedere dag pompoen soep geven

We eten volgens de seizoenen. In de winter is dit pompoensoep, later wordt het weer meer (blad)groente, waarna we weer overstappen op courgettesoep en pompoensoep. We werken met de groentes die we uit eigen tuin oogsten. Dat maakt de soep soms 'eentonig', maar zo zal het wel blijven. We willen altijd al - en zeker in deze tijd waarin ieder het heeft over natuurlijk leven en duurzaamheid, eten van je regio - dat mensen het doen met wat het erf biedt. Omdat dagelijks andere cliënten en vrijwilligers de soep maken, is deze trouwens altijd weer toch net wat anders! Met feestdagen kopen we andere soep.

- Mogelijk een soort groepsapp aanmaken voor het delen van foto's, activiteiten

We merken dat deze vraag in deze digitale wereld steeds vaker gesteld wordt. We gaan kijken of we dit zouden willen vormgeven en hoe dit AVG-technisch ook haalbaar is.

- In boekje bijhouden wat de persoon gedaan heeft

In sommige gevallen wordt dit gedaan. Vaak wordt ook als iemand wordt opgehaald een kort verslagje gegeven hoe de dag was. Bij anderen bellen we nog na. Het is echter niet bij iedereen haalbaar om een boekje bij te houden, wegens de grote groepen. Wanneer wij het echter ook noodzakelijk achten, doen we dit wel.

Als conclusie mogen we trekken dat we het werk goed doen. Dat we oog hebben voor onze deelnemers én hun naasten. De feedbackpunten zijn veelal gericht op praktische zaken. Dit zijn ook belangrijke dingen om te evalueren; echter zijn wij blij dat we geen grote feedback/verbeterpunten ontvangen op onze manier van zorg bieden, begeleiding en sfeer. De dingen die ons wel 'ons' maken.

Bijlagen

- 2024 tevredenheidsenquête Naasten

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

Een dementerende cliënte werd dermate agressief dat 112 gebeld moest worden. Het incident is in bijlage 7.3 beschreven.

We ervaren weer eens hoe schrijnend het is als het thuis niet meer gaat, er onvoldoende inzicht in de situatie is - ook door de huisarts - en uiteindelijk iemand met dwang moet worden opgenomen. We vinden dat we goed gehandeld hebben door deze stap te zetten, omdat er anders ernstigere zaken waren voorgevallen. In nazorg bleek ook dat de betreffende echtg. blij was met de genomen stap, hoe verdrietig ook en hoe graag hij zijn echtg. thuis had gehouden. Er was rust gekomen door deze oplossing. We kregen van ambulance personeel en de psychiater complimenten over hoe we dit voorval hadden aangepakt en begeleid. We hebben nog af en toe contact met dhr. om te horen hoe het gaat. Vanuit St. Landzijde is ook voor ons team nazorg aangeboden. Heel goed, maar we vonden dat we alles goed konden hanteren. We hebben het nodige met elkaar kunnen delen. We zagen elkaars sterke punten en konden deze delen met ook anderen.

Bijlagen

- jaarverslag 2024, bijlage 7.3, agressie

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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.

Wat wij nog weer eens hebben gezien is dat de zorgboerderij een belangrijke factor kan zijn in een proces, wel degelijk een goed beeld kan vormen van situatie, en helpende hand kan bieden voor de familie om stappen te zetten die heel veel impact hebben en niet makkelijk. Huisarts had naar onze mening onvoldoende juist beeld van de (thuis)situatie. Dhr. en mw. werden te weinig gezien leek ons en schetsten mogelijk ook een te mooi beeld. Wij wisten dat er thuis omstandigheden waren die van veel meer agressie getuigden dan men dacht. Dat we zo goed op de hoogte zijn is ook wel te danken aan onze betrokkenheid en regelmatig goed contact met echtg, en fam. Vandaar ook bij voorval december 'meteen' het besluit om 112 te bellen met de melding bij dhr. dat dit betekende dat mw. zou worden opgenomen per direct.

We hebben het voorval bij Landzijde gemeld. St. Landzijde heeft nazorg aangeboden aan ZBen ZBin, wat we niet nodig achtten. We hebben contact gehouden met dhr. en informeren nog hoe het ermee staat. Dhr. is er achteraf 'blij' mee dat de stap gezet is, omdat hij deze zelf nog niet zou hebben gedaan, terwijl hij wel inzag dat er een moment zou komen dat hij niet meer veilig was.

We zagen hoe ingewikkeld het systeem in elkaar steekt, dat er nergens plek is, en dat mw. heen en weer werd geschoven omdat 'niemand' iets kon met mw. omdat de huisarts stond voor wisseling wacht (17u), ambulance verder moest, wat niet kon omdat deze verantwoording droeg, mw. anders aan politie had moeten worden overgedragen, wat niemand wilde en mw. in geen VP of Zkh passend leek. Ook de psychologen hadden het te druk met andere IBS, waardoor ook hierop wachten was. Al met al een schrijnende toestand voor een betrekkelijk jonge vrouw. We vinden dat we goed hebben gehandeld, hebben alle complimenten voor onze professionaliteit, rust en fijne sfeer en betrokkenheid gekregen van ambulance, huisarts en psych's. Ambulancepersoneel heeft mw. ook prima bejegend en bood aan hulp in te vliegen als we dit zouden willen. We vonden dat we de situatie goed hebben ingeschat en vonden dit niet nodig. Een naar moment was dat mw. na gerustgesteld te zijn vervolgens door mij toch gemaand werd rustig de brancard op te gaan. Ze vertrouwde mij en deed dat, maar ik voelde mij hierin wel de verrader, maar het moest toch zo, anders zou ze de ambulance niet zijn ingegaan.

We hebben wel ervaren hoe moeilijk een plots IBS is voor de partner, familie en hoe belangrijk een Zb is als veilige en signalerende en handelende plek en hoe de zorgboerderij een belangrijke factor kan zijn in een proces, wel degelijk een goed beeld kan vormen van situatie, en helpende hand kan bieden voor de familie om stappen te zetten die heel veel impact hebben en niet makkelijk. Huisarts had naar onze mening onvoldoende juist beeld van de (thuis)situatie. Dhr. en mw. werden te weinig gezien leek ons en schetsten mogelijk ook een te mooi beeld. Wij wisten dat er thuis omstandigheden waren die van veel meer agressie getuigden dan men dacht. Dat we zo goed op de hoogte zijn is ook wel te danken aan onze betrokkenheid en regelmatig goed contact met echtg, en fam. Vandaar ook bij voorval december 'meteen' het besluit om 112 te bellen met de melding bij dhr. dat dit betekende dat mw. zou worden opgenomen per direct.

St. Landzijde heeft nazorg aangeboden aan ZBen ZBin, wat we correct en prettig vonden, maar niet nodig achtten. We hebben contact gehouden met dhr. en informeren nog hoe het ermee staat. Dhr. is er achteraf 'blij' mee dat de stap gezet is, omdat hij deze zelf nog niet zou hebben genomen, terwijl hij wel inzag dat er een moment zou komen dat hij niet meer veilig was.

We zagen hoe ingewikkeld het systeem in elkaar steekt, dat er nergens plek is, dat mw. heen en weer werd geschoven omdat 'niemand' iets kon met mw. omdat de huisarts stond voor wisseling wacht (17u), ambulance verder moest, wat niet kon omdat deze verantwoording droeg, mw. anders aan politie had moeten worden overgedragen, wat niemand wilde en mw. in geen VP of Zkh passend leek. Ook de psychologen hadden het te druk met andere IBS, waardoor ook hierop wachten was. Al met al een schrijnende toestand voor een betrekkelijk jonge vrouw. We vinden dat we goed hebben gehandeld, hebben alle complimenten voor onze professionaliteit, menselijkheid, rust en fijne sfeer en betrokkenheid gekregen van ambulance, huisarts en psych's.

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.

Actualiseren Kwaliteitsysteem

Geplande uitvoerdatum: 22-08-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 28-09-2024 (Afgerond)

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 31-10-2024 (Afgerond)

Evalueren werkdruk zorgboerin 1, 2 & 3 i.v.m. veranderende gezinssituaties

Geplande uitvoerdatum: 28-09-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 20-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Besluit is genomen na diverse afwegingen, overleg dat ZBin1 zich terugtrekt per 1 juni 2025. ZB1 blijft op de zorgdagen waar gewenst meewerken als dit zo uitkomt. Overdracht, inwerken is wat uitgesteld, maar heeft alle aandacht. Kantoor 1 wordt aangepast en benodigde mappen worden verplaatst naar Kantoor 2. De al aanwezige map met hierin alle taken en werkwijze wordt op dit moment aangepast. E.e.a. zal klaar zijn rond maart. Februari worden vrijwilligers op de hoogte gesteld. Medewerkers zijn uiteraard op de hoogte, denken mee waar van toepassing.

2023 Controle schoorsteen, houtkachel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 25-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan R. Hoogendoorn

2023 keuring decoupeerzaag, boormachines, elektrisch apparatuur

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 21-11-2024 (Afgerond)

Toelichting: foutieve omschrijving, moet over 2024 zijn

2023 Controle Brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 14-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: foutieve omschrijving, moet over 2024 zijn

Oriënteren op bijscholing, denk aan zorgboerenacademie

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 13-02-2024 (Afgerond)

EHBO dozen actualiseren

Geplande uitvoerdatum: 28-04-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 23-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 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: 28-02-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (Afgerond)
Toelichting:

We hebben nog eens goed nagekeken of onze zorgboerderij wel dan niet een cliëntenraad moet oprichten. Ook Stichting Landzijde is nagegaan bij het kwaliteitsbureau of dit op onze zorgboerderij van toepassing is. Auditoren tellen alleen vrijwilligers mee als zij ook daadwerkelijk zorg verlenen. We begrijpen als een en ander nog niet helemaal duidelijk is. Daarom willen we het nodige voor goede beeldvorming nader uitleggen. Immers, wij kunnen ons voorstellen dat er de onjuiste gedachte is dat onze vrijwilligers zorg verlenen. Volgens de norm 'is het niet van belang of zorgverleners parttime of fulltime werkzaam zijn. Ook niet of zorgverlener op basis van een arbeidsovereenkomst werkt bij de zorgaanbieder. Ingehuurde zorgverleners en vrijwilligers en stagiaires of leerlingen die zorg verlenen tellen ook'. Op deze grond zouden we dan een cliëntenraad moeten oprichten, tenzij wij kunnen aantonen dat de vrijwilligers niets doen in de zorgverlening. Wij merken hierbij op: De norm heeft het er over dat contracten en mate van aanwezigheid niet meetellen. Maar wat niet duidelijk wordt gemaakt is wanneer er werkelijk zorg wordt verleend en wie dit doet en wat is eigenlijk zorg. We maken geen gebruik van ingehuurde vrijwilligers, stagiaires of leerlingen. Stagiaires die er zijn, zijn lerend en hebben geen verantwoordelijkheid en kunnen dit ook niet. Dit is bekend uit alle stage overeenkomsten en ook ondertekend door alle partijen. Stagiaires zouden mogelijk gezien kunnen worden als zorgverlener als dit minimaal MBO ZORG opleiding betreft. Evenwel zijn zij lerend en kunnen zij de verantwoordelijkheid niet dragen, wat ook bij de wet is bepaald dat dat niet is toegestaan. Zij mogen b.v. niet alleen op de groep. Zou dit zo zijn, dan zouden zij zorg verlenen, maar dat mag (en kan) ook niet. Aangezien alle stagiairs op de boerderij niet gediplomeerd zijn en dus nog in opleiding, maakt dat zij nooit als zorgverleners meegeteld kunnen worden. De stagiaires die we hebben (afgelopen en dit jaar) zijn leerlingen op niveau 2, helpende dier en zorg. Deze kunnen hierop volgend dus absoluut niet worden toegevoegd bij het zorg verlenend team. Natuurlijk helpen vrijwilligers mee en zijn wij erg blij met hen. Tussen meehelpen/ondersteunen en daadwerkelijk zorg verlenen zit echter een zeer groot verschil. De

daadwerkelijke zorg wordt verleend door het leidende, gediplomeerde team dat bepaalt wie waar met wat, welke taak, op welke plaats aanwezig is of werkt. Het leidend team beoordeelt wat veilig, verantwoord, goed, wenselijk is en bij de gestelde doelen of het genoemde in het Functionerings- of zorgplan staat. Een vrijwilliger heeft geen inzage in het dossier. Het team heeft overkoepelende helicopterview, waardoor ter plekke gezien en ervaren kan worden of alles goed gaat. - Een vrijwilliger heeft geen opleiding, is niet vakbekwaam, kan niet de verantwoordelijkheid dragen voor verlenen van goede zorg, dan alleen voor eigen positief gedrag. - Een vrijwilliger rapporteert niet, signaleert niet. - Zij hebben geen arbeidsovereenkomst. - Zij ondertekenen echter het naleven van instructies, beleid en visie en taak-, functieverdeling. - Een vrijwilliger kan 'zomaar' weg blijven en kan niet gehouden worden aan aanwezigheid of 'moeten doen' van bepaalde taken. - Een vrijwilliger mag vanwege ontbreken van kennis, deskundigheid en verantwoording, niet alleen op de groep staan zonder zorgverlener! Dat alleen al geeft aan dat de vrijwilliger geen zorgverlener is. - Een vrijwilliger is boventalig en mag niet onmisbaar zijn. Dat geeft al aan dat deze geen zorgverlener is of kan zijn. - Een vrijwilliger mag niet gezien worden als 'verkapt personeel'. Daarom is bij de wet bepaald dat er onderscheid is tussen zorgverlener en vrijwilliger. Dit geeft al aan dat vrijwilliger geen status van zorgverlener heeft. Het leidend team voert beleid uit, verdeelt taken en bezigheden. Zou de vrijwilliger gezien worden als 'zorgverlener' dan is hier een spagaat, want de wet bepaalt dat een vrijwilliger geen verantwoordelijkheid draagt voor uitvoering van beleid en geen verantwoording draagt over de groep, persoon die zorg behoeft. We beschikken over veel vrijwilligers. Ongeveer 30 personen, die evenwel voor de goede orde niet tegelijk aanwezig zijn en sommigen ook 'maar' halve dagen. Het aantal cliënten op de groep is gebaat bij extra aandacht die onder goede zorg kan worden geplaatst maar die pas geleverd kan worden als vrijwilliger haar plaats kent en zich houdt aan de gemaakte afspraken en instructies, taakverdeling van het leidend team aanneemt en uitvoert. De extra aandacht is te missen, al is dit welzijn verhogend en sfeer bepalend. Juist de vele vrijwilligers op de Zb zijn van grote waarde om de menselijke meerwaarde in de vele menselijke aandacht die anders kan zijn dan ZORG verlening. We hebben mensen die meer zorg nodig hebben. Zij zijn onder de hoede van het leidend team, dat geen vaste taak of plaats heeft, maar ter plekke aanwezig is om juist die taken te doen én te delegeren én te signaleren. Er werken veel cliënten in groepsverband, wat ook mogelijk is vanwege hun zelfstandigheid. Het is de AANDACHT die men als MENS extra geeft, wat een enorm belangrijke extra meerwaarde van het hebben van veel vrijwilligers is en biedt. Het klinkt als bagatelliseren van het vrijwilligerswerk, maar een spelletje doen, boek voorlezen of rondje lopen, een bezem brengen, praatje maken, enz. hebben geweldige waarde, maar als MENS met hart op de goede plaats kun je dit toch niet zien als zorg verlenen waar meer voor nodig is, namelijk expertise, opleiding en nodige ervaring en verantwoordelijkheid dragen. In de norm (Werkbeschrijving punt 4.7, Inspraak) staat: Voor zorgboerderijen die aangesloten zijn bij een samenwerkingsverband met een regionale cliëntenraad geldt dat zij ook aan inspraak op de boerderij moeten doen. Denk aan bijv. samenwerkingsverbanden als: St. Landzijde, St. BEZINN, St. Zorgboeren Zuid-Holland, Coöp. Boer en Zorg, CLZ.. Zo is er inspraak daar waar de zorg wordt geleverd, aangevuld met inspraak daar waar de zorg administratief wordt geregeld. De beide inspraakmogelijkheden vullen elkaar aan. Dat impliceert dat de Zb inspraak moet doen als aanvulling op de cliëntenraad van St. Landzijde. Er wordt niet gesproken over verplichting van eigen cliëntenraad, maar wel noodzakelijke inspraak NAAST de regionale cliëntenraad ter aanvulling. Ons leidend team bestaat uit 6 geschoolde zorg professionals en 1 agrarisch professional. De vrijwilligers en stagiairs die met tijden aanwezig zijn, tellen niet mee als zorgverleners wegens gebrek aan kennis, opleiding, bekwaamheid en verantwoording, nog daargelaten dat zij hier op vrijwillige basis aanwezig zijn, bij wet deze verantwoording niet mogen dragen en zomaar kunnen afbellen omdat ze een dagje naar het strand zouden willen. Hierop kan je, wat dat betreft niet bouwen. Wij komen niet op ruim over de 10 in aantal voor het leidend team. Immers er zijn max 7 zorgverleners en 2 stagiaires die naar onze mening totaal geen zorg kunnen verlenen. Zij zijn lerend en dan ook nog eens van niveau 2, studierichting dier, welzijn of dier & zorg, welzijn. Van de ene stagiaire is trouwens ondertussen gebleken dat zij cliënt is en de opleiding niet geschikt is. De stage is beëindigd. Zij telt dus sowieso niet meer mee. Het geeft toevalligerwijze wel meteen aan dat het een stagiaire betreft die je zeker niet onder 'zorgverlener' zou kunnen scharen. We hebben nog eens goed onze bezetting bekeken. We kunnen 'ja' beantwoorden op een hypothetische vraag of we wel goede zorg kunnen leveren met 6 zorgverleners, zonder vrijwilligers. Dat is mogelijk. We verdelen de deelnemers in groepen die dan worden geleid door de 6 zorgverleners. Al zouden alle deelnemers aanwezig zijn, dan nog is er een goede zorg te bieden met 6 zorgverleners op dan ongeveer 30 deelnemers. In een noodsituatie zouden we zelfs de groep in één ruimte zorg kunnen bieden. Normaliter gaan een aantal deelnemers naar buiten onder leiding van 2 zorgverleners, een groep deelnemers gaat aan de gang met creativiteit in een ruimte onder leiding van een andere zorgverlener en in een aangrenzende ruimte is weer een andere activiteit onder leiding van een zorgverlener. En twee andere zorgverlener zijn vliegend ingedeeld, om in te springen waar nodig of te helpen bij bijvoorbeeld toiletgang. Er staan max 30

deelnemers per dag op de lijst, maar deze zijn in de praktijk nooit allemaal aanwezig. We zien een gemiddelde van 15-20 deelnemers per groep aanwezig. We kunnen tussen de groepen schuiven met Zorgverleners waar nodig. Ook met vrijwilligers. Hierdoor geen onder- of boven bezetting. We komen nooit uit op 10 ZV per groep. Per dag zijn er per groep nooit meer dan 10 zorgverleners dan wel stagiaires/vrijwilligers aanwezig, als je de vrijwilligers al mee zou tellen in het totaal van zorgverleners. Wij zijn en blijven van mening dat deze vrijwilligers niet bijgeteld mogen worden omdat zij geen zorg verlenen. In de norm (Werkbeschrijving punt 4.7, Inspraak) staat dat we een cliëntenraad moeten hebben als buiten WMO ook WLZ en Jeugdhulp wordt geleverd EN er meer dan 10 zorgverleners zijn. Al met al is uit bovenstaande te concluderen dat er geen 10 zorgverleners zijn en sluiten wij aan bij het advies van het kwaliteitsbureau: vrijwilligers tellen alleen mee als zij daadwerkelijk zorg verlenen en dus gemist zouden kunnen worden. Hoe blij we ook met ze zijn, zorg verlenen doen zij niet en in die zin kunnen zij gemist worden, al zijn zij van grote meerwaarde wat betreft extra gezelligheid, luisterend oor en net dat extraatje in aandacht. Aan de ene kant zegt de maatschappij dat vrijwilligers nuttig zijn, belangrijk zijn om handje bij te dragen, en onmisbaar in een bedrijf. Aan andere kant zeg je: het doet er amper iets toe. Hoe is dit hard te maken als je kijkt naar alle wervingscampagne, promotie rond nut en waarde van vrijwilligerschap? Je ontnemt makkelijk status, waardering en gevoel er toe te doen. Het is weer de regel, het 'hokje' de 'letter', die verdeelt, eist en nodige spontaniteit, werkbaarheid en plezier wegneemt door uitholling, bagatelliseren van taak vrijwilliger, door 'haarkloverij' door functie/taken zo strikt te scheiden om maar aan te tonen dat de vrijwilliger geen zorgverlener is.

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.

[Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 05-02-2024 (Afgerond)

2023 keuring decoupeerzaag, boormachines, elektrisch apparatuur

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2023
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: 08-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: In jan. zullen de apparatuur/gereedschappen weer gekeurd worden door Haarlemmermeer Mechanisatie, Hoofddorp

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.

Oriënteren op bijscholing, denk aan zorgboerenacademie

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2025
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

EHBO dozen actualiseren

Geplande uitvoerdatum: 25-04-2025
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

2025 Controle Brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2025
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

2025 keuring decoupeerzaag, boormachines, elektrisch apparaat

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2025
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

2025 Controle schoorsteen, houtkachel

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2025
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

Evaluëren werkdruk zorgboerin 1, 2 & 3 i.v.m. veranderende gezinssituaties en verandering van takenpakket

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2025
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

Actualiseren Kwaliteitsysteem

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2025
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 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: 31-03-2025

Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 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: 17-04-2025

Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Jaarverslag herkansing: schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025

Geldt voor locatie(s): Inner-Art (1074)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 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.

actielijst afgerond. Het is soms een goede herinnering, echter soms ook minder praktisch. Je plant sommige acties ver vooruit, maar in de praktijk zijn deze handiger op een ander moment. Hierdoor volgen er regelmatig herinneringen etc., wat minder fijn werkt. Voor ons dan goed om de eerder geplande actie, qua datum te actualiseren waardoor dat minder gebeurt.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Doel is dat de zorgboerderij wordt voortgezet al trekt met name ZBin1 zich terug. Leiding wordt overgenomen door ZBin2 en ZBin3. ZB1 zal blijven meehelpen op woe. en do. als dit zo uitkomt en de nodige werkzaamheden met cliënten verrichten of daar waar nodig. Ook kan ZB invallen als er chauffeurs nodig zouden zijn. ZB wil dit graag zo doen. Werk gaat door en waarom dit dan op andere dagen moeten doen terwijl dit zo uitkomt op zorgdagen? Natuur, taken op een boerderij laten zich niet dwingen in mooi weer of bepaalde dagen. Het gaat zoals het gaat. Afspraak is dat het bekend is als ZB1 niet aanwezig is.

ZB2, 3, 4 kan mee in de taken die nodig zijn en al doende leren, op de hoogte raken in nodige gang van zaken.

ZB2 en 3 krijgen te maken met iets andere dynamiek, omdat immrs e.e.a. geregeld moet op de achtergrond. Medewerkers J en K zullen meer taken overgeheveld krijgen zoals rapporteren, afspraken maken, evalueren, intakes doen. Er wordt een 3e medewerker gezocht die hun dagelijkse taken kan bijstaan, zodat J die leidinggevende op de groep wordt, haar taken kan vervullen. Vooral in de begin periode zal ZBin1 bij maandelijks overleg zijn om te kijken of er iets aandacht behoeft, went zij gaandeweg aan de nieuwe situatie.

Punt is en blijft dat het lastig is dat ZBin1 en ZB1 op het erf wonen en werken. Daarom is er al aan gewerkt dat ZBin1 en ZB1 zich vrij over het erf kunnen bewegen op de 4 zorgdagen. Tuin is nu meer afgescheiden van vanzelfsprekende toegang en een nieuw gebouwd tuinhuis is privé gesteld. Ieder zal moeten wennen aan een nieuwe gang van zaken die echter in het verlengde ligt van de huidige. Groter aandachtspunt is dat ZBin1 en ZB1 zich vrij moeten kunnen bewegen over het erf tijdens de zorgdagen.

Afspraak is dat ZBin1 aanvankelijk nog op de hoogte gehouden wordt van het nodige, maar dat dit langzamerhand minder wordt. In de ochtend wordt gezamenlijk met ZB2 en 3 en ZB2 de dag begonnen, nodige taken doorgegeven waar van toepassing. Ook vervoer wordt zodoende nog even doorgenomen. Na een jaar zal het duidelijk zijn wat er goed of minder goed werkt en kan e.e.a. aangepast. Doel is dat er een leefbare situatie ontstaat waarin ieder tevreden is. Tijd zal dit duidelijk maken. Immers alle seizoenen hebben hun eigen dynamiek en brengen andere vragen, zaken, bezigheden naar voren. E.e.a. behoeft ruimte te anticiperen. Wij wensen dat bij leven en welzijn er een gezonde vanzelfsprekendheid is ontstaan bij iedere betrokkene. Met elkaar in samenspraak blijven is van belang om het goede van de verandering naar boven te brengen.

ZBin1 zal niet meer op de groepen (woensdag en donderdag) aanwezig zijn. Ook de taken als intakes, groepen ontvangen of evaluaties enzovoort op de dinsdag, worden verdeeld onder ZBin 2,3,4 en J. Ze kan zich dan oriënteren op haar andere eigen werk zoals het geven van lezingen, gesprekken, schrijven, promotie of ook gewoon vrije tijd. De tijd zal leren hoe zij dit vorm geeft.

Het is belangrijk regelmatig te kunnen bijstellen waar dit is vereist of wenselijk is. We gaan ervan uit dat het signaleren van het nodige altijd nog goed is gegaan en dit dus ook nu het geval zal zijn. We zullen in de praktijk moeten ondervinden. Belangrijkste is open visier te houden en tijdig te uiten wat aandacht nodig heeft. We hebben er vertrouwen in dat het goed gaat lukken. Mensen zijn geen machines en zullen gaandeweg ontdekken wat wel, niet werkt. Er is voldoende ruimte voor om de veranderingen het hoofd te bieden en ruimte te vinden voor nodige aanpassingen.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De grootste doelstelling voor komend jaar zal toch echt zijn het terugtrekken van ZB1 en ZB. De insteek is dat dit per juni dit jaar zal ingaan. Een grote verandering voor ons allemaal. Voor ZB 2 en 3 is het soms lastig inschatten welk ander takenpakket erbij komt. Dit omdat ZB1 haar taken altijd hap snap, overal tussendoor doet en een duizendpoot is die ook van alles tegelijk wil én kan. Hierin zullen we allemaal onze weg gaan vinden. Misschien met wat vallen, maar vooral met weer opstaan. We hebben er het grote vertrouwen in dat ook dit goed zal gaan. ZB 1 heeft alle taken, klussen bij elkaar gebracht en betrokkenen bekijken hoe deze verdeeld kunnen naar interesse, voorkeur en talenten.

Het voorjaar geldt als een belangrijke inwerktijd waarin ZB2,3,4 en J. met name vaardig worden in het aannemen, inschrijven, verwerken van al wat hoort bij cliëntadministratie.

Op de vrijwilligersavond in febr. is alles vrijwilligers bekend gemaakt rond de verandering. De 2 weken erna worden de cliënten op de hoogte gebracht. Er is dus een ruime aanloop tijd voor ieder om te wennen aan de komende veranderde situatie.

ZB1 heeft ook een uitgebreide map gemaakt met alle benodigde gegevens en gang van zaken. Zelfs een uitgebreid 'rampenplan' is op 6 plaatsen aanwezig, zodat niemand onthand hoeft te zijn en iets niet kan vinden of weten. Kantoor 2 wordt van lieverlee aangepast en in ook kantoor 1 zal ruimte komen omdat het centrale punt immers nu kantoor 2 gaat worden vanaf juni dit jaar. Voormalige gespreksruimte Zorg 2 wordt aangepast aan werkzaamheden van ZB1 die dan weer een eigen cursus, gespreksruimte heeft. We noemen deze ruimte voortaan waar nodig zou zijn Atelier 2.

Zb1 en ZB zullen vooral ook hun weg moeten vinden in het wonen op dit erf, maar niet meer daadwerkelijk werken binnen de zorg. Privé en werk ging altijd door elkaar heen, nu zal dat toch meer gescheiden gaan worden. Een zoektocht voor iedereen. En, de focus van ons allemaal zal dan ook hierop liggen komend jaar. Het goed overhevelen van de taken, een goede overgang maken van ZB1 en ZB.

9.3 Plan van aanpak

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

We zullen de doelstelling voor het overdagen van taken, terugtrekken van zb1 en zb behalen op onze eigen wijze; dat wil zeggen. Binnen ons gezin, onze eigen samenwerking zullen we hier afspraken over maken, kijken wat wanneer kan, dit afstemmen met onze medewerkers en dit zo met elkaar vormgeven op een manier hoe dat op dat moment voor ons goed voelt. Hierin kunnen (en willen) we geen concrete korte, midden termijn doelstellingen maken. We hebben het nog nooit gedaan namelijk. En dit gaan wij als ouders met hun dochters uitvogelen. Op onze tijd, op onze manier. Het enige concrete doel wat we wel hebben; Per juni trekken zb1 en zb zich terug én is de samenwerking/familieband nog net zo harmonieus als nu. Onze vrijwilligers en daarna deelnemers zullen dit bericht in februari 2025 ontvangen. We evalueren tussentijds vanzelfsprekend regelmatig en passen het nodige aan of lossen eventuele dilemma's op.

Overzicht van bijlagen

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

- 6.3
 - Inspraak 1 2024
 - Inspraak 2 2024
 - Inspraak 3 2024
 - Inspraak 4 2024

- 6.4
 - Inspraak 4 2024
 - Inspraak 3 2024
 - Inspraak 2 2024
 - Inspraak 1 2024

- 6.5
 - 2024 tevredenheidsenquête Naasten

- 6.6
 - 2024 tevredenheidsenquête Naasten

- 7.3
 - jaarverslag 2024, bijlage 7.3, agressie