

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

Zorgboerderij Kei

zorgboerderij Kei

Locatienummer: 1141



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
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	7
3.3 Algemene conclusies	8
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	17
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	18
6.3 Inspraakmomenten	19
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	19
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	20
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	20

7 Meldingen en incidenten	21
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	21
7.2 Medicatie	21
7.3 Agressie	22
7.4 Ongewenste intimiteiten	22
7.5 Strafbare handelingen	22
7.6 Klachten	22
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	22
8 Acties	24
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	24
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	25
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	27
9 Doelstellingen	28
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	28
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
9.3 Plan van aanpak	28
Overzicht van bijlagen	29

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Kei

Registratienummer: 1141

Bommelweg 1, 4014 PT Wadenoijen

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 30093522

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

Locatiegegevens

zorgboerderij Kei

Registratienummer: 1141

Bommelweg 1, 4014 PT Wadenoijen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Rivierengebied

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van medicatie
- Ja, van agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

"Als ik toch eens rijk was...". Je moet er wat jaren voor achter de kiezen hebben, maar dan kun je deze zin niet meer horen zonder "tjadadididididatjadadiedadiededom" en zie je Lex Goudsmit op het dak als de Fiddler on the Roof.

Eén keer per jaar, meestal in de tijd dat ik begin met het jaarverslag, besteed ik even bewust tijd aan de vraag wat ik zou doen als ik rijk was. Wat zou er anders zijn als we geen geld hoefden te verdienen met de boerderij?

Voor de deelnemers zou er niets veranderen. Onze boerderij is hún plekje, we zouden niet minder van ze houden of slechter voor ze zorgen als we er niets voor zouden krijgen. Maar voor ons zou het heerlijk zijn om gewoon te zeggen "houd je geld maar, overheid". Dan zouden we niet meer steeds door nieuwe hoepeltjes hoeven springen en steeds dingen hoeven doen die niets bijdragen aan de liefhebbende gemeenschap die we hier hebben.

Gewoon goed en gezond (en veilig) eten, zonder hygiënorm. Geen verplichte SKJ, die enorm veel tijd kost maar totaal niet past bij de zorg die wij bieden. Gewoon lekker op stap met de deelnemers, zonder dat vanwege technische regels wij opeens een taxibedrijf moeten zijn. Gewoon rapporteren wanneer er iets te melden is en niet verplicht elke dag. Inspraak wanneer we willen en hoe vaak we willen zónder steeds de hete adem van de auditor in onze nek. Elk jaar nieuwe spullen kopen en dus geen verouderde dingen hoeven testen (dát is dit jaar gelukt, lees verderop hoe we dat hebben geflikt!). Nooit meer factureren, nooit meer mislukte facturen hoeven herstellen, geen CIBG-verslagen meer en geen jaarverslagen.... Als ik het gratis zou kunnen doen, dan zou ik 30 procent meer (en dus betere) zorg kunnen leveren en een stuk gelukkiger zijn.

Maar wij hebben de Staatsloterij nog steeds niet gewonnen, en we moeten gewoon leven van ons werk. Dus we ontvangen geld voor onze zorg en het is gewoon eerlijk en terecht dat we dan ook aan alle eisen voldoen. Dus hierbij ons jaarverslag, waarin we onder meer weer uitleggen hoe we dit jaar weer door alle hoepeltjes zijn gesprongen. We doen dat eerlijk. Als we ergens niet (helemaal) aan voldoen of ergens moeite mee hebben, dan schrijven we dat op. Het is een verslag van een jaar dat voorbij is. We kunnen daar niets meer aan veranderen, maar we kunnen wel lessen leren voor volgend jaar.

Want laten we er vanuit gaan dat we ook in 2024 de Staatsloterij niet winnen. Hoe kunnen we dan zorgen dat we vrolijk door kunnen gaan, een nieuwe serie hoepeltjes leren nemen en aan het eind van het jaar weer een nieuw jaarverslag produceren?

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een 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.

Tja, de activiteiten: we zorgden voor de dieren, we kookten voor daklozen in Tiel, we verzorgden de moestuin. Kinderen speelden met skelters, stookten fikkies en allemaal gingen we met Saartje naar het park. Net als vorig jaar en het jaar ervoor, al heette Saartje toen Lotje. Er verandert hier van jaar op jaar niet veel in de activiteiten en zo, en dat is een zeer bewuste keuze.

Werd er dan tenminste wat beleefd? Natuurlijk. Iemand zijn moeder ging dementeren en die deelnemer kon zijn vragen en verdriet in onze hechte groep goed kwijt - ook zijn vader hebben we warm kunnen steunen. Schaap ging dood en ook onze oude Louis (kreupele gans). We hebben emoës uitgebreed en een paar zijdehoentjes en een loopeend. Onze Roaske (Friese merrie) verhuisde en onze kudde moest een nieuwe hiërarchie zoeken. Het liefste konijn van het erf stierf en de deelnemer die al jaren elke dag voor dat konijn zorgde was erg verdrietig, maar kon het toch een plekje geven.

Zo was elke dag was anders en zat vol belevenissen - belangrijke belevenissen, maar stuk voor stuk te klein voor een vermelding in dit jaarverslag. De rode draad is toch dat alles wat we hier samen meemaken de groep hechter maakt en de deelnemers helpt om emoties te ervaren en te delen.

Grotere belevenissen waren er ook: In mei stonden we allemaal stil bij het overlijden van de moeder van Frank (de boer) - de deelnemers kenden haar wel en we hebben samen verdriet gedeeld. Begin juli namen we Willemieke aan (we waren eigenlijk niet eens op zoek, maar als de beste stagiaire die je ooit gehad hebt langskomt ga je toch even goed nadenken...). En in augustus liep Antoinette een hersenschudding op en was een paar weken uit de running - dat kon prima, want alsof het zo had moeten zijn was er net een ingewerkt personeelslid...

Tussendoor werd de schuur leeggeroofd, ál ons elektrische en motorische gereedschap in één klap weg.

Onder de deelnemers was er een kleine verschuiving naar ouderen, al dan niet dementerend. De werkzaamheden hebben zich daaraan aangepast: meer mogelijkheden om aan tafel te werken en vaker werken in twee of meer groepen, zodat er wat te kiezen was (dat kon dus weer dankzij dat nieuwe personeelslid). Hier hebben alle deelnemers van geprofiteerd, bijna allemaal vinden ze het koken erg leuk en de fysiek wat sterkeren zijn vaak de 'stille krachten' die wel genieten van de praatjes van de ouderen.

In de moestuin werkte het prima met de verhoogde bedden die we gemaakt hebben, alleen mislukte een ingenieus bedacht sproeisysteem. We hadden komkommers (voor het eerst!) en geweldige spinazie. Mislukte aardappels (verkeerd gepoot) en weinig kersen. We hebben ervan geleerd, en houden goed bij wat we volgend jaar anders willen doen (bijvoorbeeld de zaaimomenten). Door de verhoogde bedden is het werken in de moestuin gemakkelijker geworden en kunnen deelnemers er zelfstandiger werken. Het scheelt nogal of je in een hele border gaat wieden, of dat je op één of twee vierkante meter in een bak alle plantjes verwijdert die niet lijken op een bietje...

We hebben weinig verkocht van de oogst, zó groot is onze moestuin niet. Maar we hebben er zelf van gegeten én regelmatig een deelnemer iets mee naar huis gegeven, zodat ze konden laten zien hoe goed ze gewerkt hadden.

Sinds de zomer sluiten we de dag af met een vast rondje: even de laatste dingen opruimen, dan lekker je werkkleren uit, dan "Nederland in Beweging" met iedereen die mee wil doen en tenslotte nog even wat drinken, terwijl we de dagrapportage schrijven. Dat doen we omdat het gezond is, omdat we deelnemers hebben die een beetje stram zijn én omdat het een gezellige activiteit is en veel leuker dan naar de klok staren of de taxi al komt.. Win-win-win!

Acties

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

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.

Ik word, maar dat weten jullie intussen wel, kriebel van de reflecties.

We hebben het zorgaanbod niet veranderd, niets verbouwd, geen andere financiering en we zorgen gewoon dat we elk jaar aan de kwaliteitseisen voldoen (we springen door de hoepeltjes).

Ontwikkelingen die voor ons belangrijk zijn zijn het klimaat (we zijn bijna gasvrij en daar zijn we trots op, want onze elektriciteit wekken we zelf (zonnig!) op), armoede (we besteden een deel van onze moestuinproductie én een deel van ons werk aan voeding voor daklozen - maar géén deel van onze omzet, want wat wij aan zorggelden binnenkrijgen is geld dat is geormerkt om zorg te verlenen), milieu en water (onze eigen mest gebruiken we zelf, geen kunstmest (alleen als onkruidbestrijder: 40 kilo per jaar), kikkerpoel uitgediept zodat we zelf een voorraadje water hebben in de zomer, aanleg van bosjes en bijenplanten, eigen bijenvolken die we genoeg honing laten houden voor de winter)...

Wij werken aan de kwaliteit van zorg vanuit onze haarvaten: we staan er dagelijks bij stil (dagverslag) wat er minder goed ging en kijken of het beter kan. Wekelijks hebben we een werkoverleg met de deelnemers en personeel om te kijken hoe het afgelopen week ging en wat er voor de komende weken op ons afkomt. Als we mensen van buiten ontvangen, vragen we ze naar hun indruk. We praten binnen onze regio en op landelijk niveau over kwaliteit en onderzoeken wat de zaken die we daar horen voor ons bedrijf betekenen. Antoinette heeft ook nog via intervisie en een EVC-traject veel overleg gehad met collega's over de kwaliteit van de Jeugdzorg.

In de werkbeschrijving hebben we hier en daar wat puntjes op de i gezet: er is nu personeel, en we hebben alles wat daarvoor nodig was toegevoegd, er waren een paar nieuwe normen, we hebben de intake verbeterd omdat er hier in de regio andere regels gelden voor no show en omdat we nóg beter willen kunnen vaststellen of een deelnemer hier wel 'hoort' hebben we na het proefdraaien en extra gesprek ingevoegd waarin we onze bevindingen met ouders bespreken en goed kunnen uitleggen wat er gaat gebeuren (en wat we van ze verwachten) als hun kind geplaatst gaat worden.

Als gevolg van de opmerkingen uit voorgaande jaarverslagen maken we nu regelmatig een verslag van het werkoverleg, zodat we dat niet achteraf hoeven te verzinnen. Nu we ook personeel in dienst hebben is dat maar goed ook - zo vergeten we niet wat we hebben afgesproken.

Inmiddels bereiden we ons voor op de audit van 2024. Daarvoor doen we niets speciaals: als dit jaarverslag ingediend wordt is de werkbeschrijving ook helemaal up-to-date en kunnen we meteen aanvragen. En natuurlijk gaan we dan in de weken voorafgaand aan de echte audit weer lekker grote schoonmaak houden: geen betere manier om alle deelnemers met plezier aan het poetsen en vegen te zetten!

Bij ons op de boerderij ontvangen we leveranciers, dierenarts en hoefsmid, collega's uit de regio, zorgaanbieders uit andere takken van sport (begeleiders, therapeuten, gezinshuisouders, woonbegeleiders), contractmanagers en inkopers, verwijzers (meestal uit een wijkteam). Als er de gelegenheid is (niet bij de dierenarts, die heeft haast en bovendien kent hij ons al 15 jaar) geven we een korte rondleiding en vertellen we over wat we hier doen. Daar is meestal veel belangstelling voor. Mensen weten wel ongeveer wat een zorgboerderij is, maar er écht staan, en zelf kunnen zien hoe het er toegaat en wat dat betekent voor de deelnemers is toch wat anders. De reacties zijn dan ook bijna altijd enthousiast én vol bewondering als mensen begrijpen wat er allemaal bij komt kijken en hoe wij dat niet voor, maar mét de deelnemers inrichten.

Als het kan leren we iets van onze bezoekers en hoe zij ons zien.

Het afgelopen jaar leerden we veel over 'de eerste indruk'. Onze flinke Saar (hond) begroet mensen vrolijk. Dat kán een beetje veel zijn, zeker als iemand een keurig pak draagt. En als het stevig geregend heeft, dan gaat de helft van de rondleiding niet door vanwege de enorme blubberzooi in het veld. Hier zijn we alerter op (hond sturen we wat vaker weg en het pad in het veld gaan we ophogen, zodat het niet meer onder de modder raakt).

Ook leerden we dat de meeste bezoekers het leuk vinden om ook even een deelnemer te spreken. Nu zijn niet alle deelnemers daar helemaal voor te porren, maar er zijn er een paar die we soms vragen om even te helpen, als rondleider of als gastheer. Dat deden we vroeger bijna niet, in de veronderstelling dat onze bezoekers zo snel mogelijk klaar wilden zijn.

Bij bijna alle nieuwe bezoekers vertellen we over de kernwaarden (ze hangen op de wc-deur) en dat brengt vaak weer een heel nieuw gesprek op gang: met andere zorgverleners ga je dan al snel vergelijken (vinden zij dat óók belangrijk, hoe doen ze dat dan, hebben ze tips?), bij inkopers en verwijzers gaat het gesprek dan al gauw over wat hun cliënten daaraan kunnen hebben. Hier hebben we nog niet iets uitgehaald waar we al mee aan de slag zijn gegaan, maar we bekijken de mogelijkheid om bijvoorbeeld deelnemers die nog thuis wonen op de boerderij een maaltijd voor thuis te laten voorbereiden: dan heeft de mantelzorger dubbel profijt van de dagbesteding.

Acties

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

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.

Terugkijkend zien we dat we het afgelopen jaar, zónder dat we dat van tevoren bedacht hadden, een grote stap hebben gezet. We zijn als zorgboerderij robuuster geworden, doordat er nu een personeelslid is en we daardoor ruimte hebben om andere activiteiten aan te bieden. Dit is fijn voor de deelnemers die er al waren (meer afwisseling, nieuwe dingen leren) maar maakt het ook mogelijk om deelnemers die niet goed ter been zijn meer aandacht te geven.

Een nieuw (eerste) personeelslid verandert ook de manier waarop de zorgboer werkt. Het dwingt je om veel te reflecteren, omdat je moet uitleggen wat je doet en waarom op die manier. Natuurlijk komen er ook nieuwe inzichten "maar waarom doen jullie het niet zo?" en ga je nieuwe afspraken maken (vaste lunchtijd bijvoorbeeld, zodat alle groepen weten wanneer we eten en je niet steeds op elkaar hoeft te wachten).

Hier hebben we al veel van geleerd, maar we staan nog maar aan het begin, het grote inwerken is nog niet helemaal afgelopen en het echte delegeren begint pas net. Dat gaat weer om nieuwe vaardigheden vragen en om nóg duidelijker afspraken hoe wij met zijn drieën het werk verdelen.

Ook wat betreft de moestuin en de dieren was er een hoop te leren. Vooral dat sommige mensen als je vertrouwt op hun kennis in hun enthousiasme dingen kunnen doen die je niet verwacht. Aan de éne kant natuurlijk reuzegoed om te zien dat mensen zoveel zelfvertrouwen krijgen dat ze initiatief gaan nemen, maar aan de andere moeten we dat wel wat anders gaan begeleiden... dit jaar is er in de moestuin bijvoorbeeld best veel mislukt omdat bijvoorbeeld plantjes verdroogden óf voor onkruid werden versleten en weggeschoffeld. We leren een andere manier van begeleiden, met onder meer betere voorbereiding (aan tafel al uitleggen wat we straks in de tuin gaan doen) en betere begrenzing (alléén in dit vak werken, want in die andere is al gezaaid) en iets meer controle (gewoon zelf wat minder wieden en meer tijd nemen om te kijken bij de deelnemers (en dat kan, want we hebben een extra personeelslid!)).

We zijn tevreden over de kwaliteit van onze zorgboerderij.

Allereerst over de kwaliteit van onze zorg. Die is, voor onze deelnemers, het beste wat ze kunnen krijgen. Want als dat niet zo is, dan nemen wij onze verantwoordelijkheid en kijken of ze het ergens anders beter kunnen hebben (of of we iets kunnen aanpassen). Ook het maatschappelijk belang houden we goed in het oog, we proberen op de kosten te letten, moedigen mensen aan om uit te stromen zodra ze (weer) op eigen benen kunnen staan en met het OV te komen in plaats van een dure taxirit.

Maar ook los van de zorg zijn we tevreden over de kwaliteit. Dierenwelzijn is hier echt belangrijk, we doen wat we kunnen voor het milieu, we verstrekken gezonde warme maaltijden aan een groep Tielenaren die anders tekort zouden komen, we bieden veilige leerplekken aan stagiairs... De boerderij is precies wat de bedoeling was: een kleine, hechte organisatie waar mensen hun bijdrage kunnen leveren aan een betere wereld.

Het kwaliteitssysteem knelt. Dat is niet de schuld van het kwaliteitssysteem, dat komt door de enorme berg regels waar een zorgaanbieder in Nederland aan moet voldoen. Die regels zijn niet altijd passend. Ik zal een voorbeeld geven uit het afgelopen jaar: wij mogen alleen Jeugdzorg bieden als we een SKJ-geregistreerde professional in dienst hebben. Oké, prima, denk je dan, en je gaat je SKJ-diploma halen. Daarbij moet je dan aan 81 indicatoren voldoen, waarbij er meer dan 60 in ons werk niet nodig zijn. Wij bieden begeleiding in een groep, voeren nooit de regie, bepalen niet over uithuisplaatsingen of onvrijwillige zorg, adviseren geen ouders over hun opvoedstijl en kijken niet mee in een gezin - sterker nog, als we die dingen zou gaan doen dan zou de casusregisseur ons héél raar aankijken. Dus driekwart van die verplichte SKJ-registratie is misschien nuttig voor iemand die de regie voert of op een andere manier gezinnen begeleidt, maar helemaal niet voor een zorgboer die 'gewoon' een middagje met een paar kinderen werkt aan doelen op het gebied van gedrag en sociale vaardigheden.

Maar over het kwaliteitssysteem ben ik dik tevreden (hier wordt de werkbeschrijving bedoeld toch?). Het helpt héél erg om je hele bedrijf door te nemen, kennis te nemen van de normen (Wetten) en te controleren of je overal op de juiste manier aan voldoet. Het geeft veel steun dat je gewoon zeker weet dat je niets gemist hebt (en dat je dus door alle hoepeltjes gesprongen bent). Het helpt ook, omdat collega's die met hetzelfde kwaliteitssysteem werken soms bellen met vragen, waardoor je er samen nog eens goed naar kijkt en soms tot andere oplossingen komt.

Wat ik wel lastig vind is dat het zo verschrikkelijk véél is. Het invullen en bijhouden kost zoveel tijd dat je gauw geneigd bent om te zoeken naar de manier waarop je met de minste inspanning aan de minimale eisen van de norm kunt voldoen. Klik-klik-klaar. Dat levert je dan misschien wel een voldoende op "voldoet aan de norm", maar betekent nog niet altijd dat je naar de geest van de wet het allerbeste levert wat je zou kunnen. Gewoon door tijdgebrek, je kunt niet álles perfect doen...

De grote cyclus:

PLAN jaarlijks de RI&E en de werkbeschrijving updaten, beschrijven wat je gewijzigd hebt, nieuwe formulieren uploaden, checken of alle acties gedaan zijn (geen hoepeltjes gemist?) en dat alles geeft een geactualiseerd plan hoe we vanaf nu werken

DO met dat plan gaan we aan de gang

CHECK eind van het jaar lopen we het hele spul weer na en kijken we waar het aangepast moet worden

ACT we werken de werkbeschrijving weer bij en maken daarmee weer een nieuw plan

Dat is het 'formele' stuk. Maar we gaan natuurlijk niet een heel jaar doorhobbelen met een plan dat beter kan. Gedurende het jaar komen we regelmatig verbeterpunten. Bijvoorbeeld omdat we merken dat onze voorlichting beter kan, omdat iemand het niet begrepen had. Of omdat de gemeente een regeltje verandert. Of omdat we bij iemand anders iets gezien hebben dat we superslim vinden... Z'n momentje leidt tot een soort kleine CHECK (alleen op dat punt kijken we of het plan verbeterd kan worden) en als dat kan dan voeren we meteen (ACT) de verbetering door (nieuw PLAN) en gaan we daarmee verder (DO).

Op deze manier werken levert een actief kwaliteitssysteem op, waaraan gesleuteld kan worden. Er is genoeg flexibiliteit om zaken snel aan te passen als dat nodig is, maar er zit ook genoeg continuïteit in om te zorgen dat we kunnen laten zien hoe we het hier doen en hoe we aan alle regels een invulling geven.

Het kwaliteitssysteem wordt vooral effectiever door er veel over te praten. Met collega's bespreken hoe zij aan een norm voldoen, met contractpartners praten over hun verwachtingen, met deelnemers over hun voorkeuren... En sinds kort met ons nieuwe personeelslid om haar erin thuis te laten raken. Dat doen we graag (en veel, vooral binnen de regio en binnen de FLZ), maar ook hier knelt het dat het zo verschrikkelijk véél is. Niets leuker dan met een groep mensen goed nadenken over je medicijnprotocol, of de WZD, of de meldcode.

Allemaal leuk en leerzaam. Maar ik zou met gemak een fulltime baan kunnen vullen met het voortdurend bijhouden en verbeteren van ons kwaliteitssysteem. En die tijd is er niet, dus pak je de belangrijkste dingen eruit en kijk je voor de rest of je aan de norm voldoet klik-klik-klaar, wéér een hoepeltje.

Ik deed een traject om mijn SKJ-registratie te verlengen en daarvoor moest ik 360-graden feedbacks hebben, interviews en casussen beschrijven. Daarvoor heb ik flink gesteund op het netwerk (want collega's heb ik niet en ook geen werkgever). Ik kreeg veel zinnige feedback over hoe wij werken en hoe ik als persoon samenwerk met de andere betrokken bij een gezin. Dit betrof mensen met wie wij in de afgelopen twee of drie jaar samen hebben gewerkt bij het begeleiden van een jeugdige en zijn/haar gezin: voogden, wijkteam, orthopedagogen, docenten.

Daarnaast heb ik veel gehad aan twee voogden en twee leden van een wijkteam, die bij de incidenten (beschreven aldaar) kritisch hebben meegekeken wat er mis is gegaan.

Ook in de intervisiegroep van de VZR zit een stukje van mijn 'ondersteunend netwerk'; collega's die meedenken, maar je ook laten voelen waar je misschien nog wat te leren hebt.

En waar ik extra expertise nodig had, daar waren er altijd mensen die ik kon bellen, dus ik ben zeer tevreden met en dankbaar voor mijn ondersteunend netwerk.

We hadden geen doelstellingen en die hebben we dus allemaal gehaald. ook voor komend jaar hebben we geen doelstellingen en dus geen acties gepland, behalve de gebruikelijke.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Volwassenen: 10 begin 2023, 13 op het eind.

Er is 1 deelnemer vertrokken omdat hij verslechterde en een minder uitdagende omgeving zocht.

De 3 nieuwelingen zijn 1 vrijwilliger die uiteindelijk toch een indicatie kreeg, een oudere uit Tiel om de mantelzorg te ontlasten en een jongere uit een Thomashuis waar ook al een andere deelnemer van komt.

Er zijn nog 2 anderen wezen proefdraaien c.q. héél kort gestart, maar die zijn weer vertrokken omdat ze de manier van werken hier niet fijn vonden.

Jeugd: 9 begin 2023, 14 op het eind.

11 ingestroomd en 6 uitgestroomd, waarvan 3 omdat moeder er niet achter stond (2 al na twee keer, dus eigenlijk nog in het proefdraaien), 2 gewoon aan het eind van het traject en 1 omdat ze een logeerplek vond die meer aansloot bij haar interesses (ze hield niet van dieren en niet van buiten zijn).

Dit jaar is er geen gebruik gemaakt van onze crisisopvang.

We hebben geen nieuwe doelgroepen gestart of andere maatregelen genomen.

Wij bieden Begeleiding in de Groep, bij de volwassenen heet dat Dagbesteding, en Tijdelijk Verblijf exclusief Behandeling. Onze deelnemers komen op basis van de WMO, WLZ of Jeugdwet. We kijken niet zo erg naar begrippen als zorgzwaarte. Deelnemers bij ons moeten in de groep kunnen functioneren (met intensieve begeleiding, minimaal 1 op 5, meestal 1 op 3). Tijdens het proefdraaien kijken we of de zorgvraag passend is bij ons aanbod, maar dat hangt niet alleen maar af van de nominale zorgzwaarte, maar ook van bijvoorbeeld iemands sociale vaardigheden en motivatie.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het gaat met onze deelnemersgroep zoals we willen. Bij de volwassenen hebben we een heel gemotiveerde en hechte groep, waarin we best open staan voor nieuwe mensen maar het ook prima vinden als nieuwkomers met minder motivatie na een paar keer proefdraaien besluiten dat ze liever niet bij ons komen. Wat we wel zien is dat de groep volwassenen ouder wordt. We hebben ons werkaanbod daarop aangepast.

Bij de jeugd zien we niet veel verschillen met andere jaren, er komen kinderen bij en er stromen er uit. De nood is hoog, omdat er weinig logeeropvang meer over is na de laatste aanbestedingsronde. Het gevolg daarvan is dat er kinderen 'ter ontlasting van de thuissituatie' bij ons terecht kwamen. Dat lijkt heel leuk, maar in hun opluchting dat er plek is zijn ouders dan aanvankelijk zeer enthousiast, maar als ze merken dat we niet alleen een plek zijn waar je kind een weekendje logeert, maar ook echt een plek waar zorg wordt geboden en waar dus ook andere kinderen lopen die nog wel wat te leren hebben, valt dat ze tegen. Of soms kunnen of willen ze niet meewerken, zijn ze niet beschikbaar voor overleg of ontkennen ze de problemen thuis. Dat is vervelend als we daar achter komen, want dan is teleurstelling onvermijdelijk. Voor ons, omdat we meer willen dan opvang bieden en daar hebben we de ouders/verzorgers voor nodig en voor de ouders/verzorgers, want die dachten dat hun kind gezellig uit logeren ging en dat kind komt anders terug dan ze dachten (vieze kleren, heeft ruzie gehad, heeft een time-out gehad (of een paar)). We willen dus nog duidelijker zijn in de communicatie met de ouders: als het proefdraaien goed is verlopen dan gaan we voortaan met elk ouderpaar om de tafel om nog een keer goed uit te leggen wat ze wel en niet van ons mogen verwachten. We kunnen daarbij meenemen wat we in het proefdraaien al hebben gezien aan het kind en kijken of onze

eerste indruk herkend wordt.

Tuurlijk voorkomen we hier nog niet alles mee. Maar we hebben dan wel een betere indruk van de ouders met wie we gaan samenwerken en als die samenwerking niet lukt dan weten we ook sneller waar we aan toe zijn.

Acties

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

Bijlagen

- Agenda startgesprek

4.3 Personeel

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

We hadden 100 procent wijzigingen, van geen personeel naar één personeel.

Dat is natuurlijk pionieren. Contracten maken, loonheffing, CAO, ARBO, pensioen, verzekeringen, personeelsreglement, AVG...

Maar ook ga je opeens leiding geven. Ga je een deel van je eigen taken en je eigen positie als 'dé begeleider' delen met een ander, onervaren iemand. Moet je gaan inwerken, en ontdek je dat iemand van 20 gewoon niet op dezelfde manier met de deelnemers om kan gaan als jijzelf. Moet je zaken gaan delegeren en ermee leren omgaan dat een ander het anders doet (en dat er soms dus ook wel eens wat misgaat).

Moet je personeelslid gaan ontdekken wat haar sterke punten zijn, welke activiteiten ze het liefst doet, wat ze nog bij wil leren, maar ook wat haar zwakte punten zijn en welke activiteiten ze echt niet kan begeleiden. En daarin begeleid je je personeelslid dan ook weer: positieve feedback geven, nog duidelijker aangeven wat je had verwacht...

Kortom: veel meegemaakt en veel geleerd het afgelopen jaar. Nog geen echt functioneringsgesprek, wel twee periodieke evaluaties, dat doen we elke drie maanden.

Door deze toename van personeel hebben we de groepen kunnen splitsen. Dat is voor nu heel fijn, omdat we bij de volwassenen ook echt deelnemers hebben met verschillende behoeften en omdat het personeelslid zo op een rustige manier, in kleine groepjes, kan werken aan haar stijl van begeleiden. Voor de langere termijn is het niet houdbaar - onze tarieven zijn gebaseerd op 1 begeleider per 8 of meer deelnemers en dus als wij een groepje van 2 begeleiden dan verdienen we daarmee onze boterhammen niet...

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

Wij hadden 3 stagiairs: 1 vierdejaars MBO4-er van de zorgboerenopleiding (in 2022 begonnen, tot de zomer gebleven), 1 eerstejaars MBO4 Maatschappelijke zorg (september tot eind van het jaar) en 1 MBO1 Dierverzorger (begonnen in oktober).

De zorgstagiairs lopen mee op de groep. De vierdejaars begeleidde deelnemers bij hun activiteiten, maar wel onder verantwoordelijkheid en toezicht van de zorgboer. De eerstejaars kwam vooral snuffelen en dat betekent meelopen in de groep en met ons nieuwe personeelslid, zonder eigen verantwoordelijkheden).

De dierverzorger verzorgt zelf dieren en is er dan verantwoordelijk voor dat hij zijn taak goed uitvoert. Ook helpt bij de activiteiten voor kinderen op zaterdag: spelletjes doen, paardrijden, drinken inschenken. De verantwoordelijkheid berust dan bij de zorgboer, die er ook de hele tijd bij is.

Antoinette begeleidt de stagiairs. Daarbij zorgt ze voor het inwerken, uitleg over de regels, bespreken van de ervaringen (feedback, vragen), planning van de opdrachten en de examens, urenregistratie en toedelen van werk. Hiervoor is zij tijdens het werk waar nodig beschikbaar, en maakt ze wekelijks tijd voor een echt gesprek.

Er is met alle stagiairs meer dan gepland geëvalueerd, soms alleen, soms met de SLB-er van school erbij en zelfs een keer met een ouder. Dat komt omdat er problemen speelden die wij natuurlijk weer niet hadden voorzien omdat je daar niet naar mag vragen. Vorig jaar hadden we zelfs het voornemen om helemaal geen stagiairs meer aan te nemen, als we niet van tevoren een beetje beter zicht konden krijgen op hun kansen om hun opleiding succesvol af te ronden, maar we hebben er toch voor gekozen om twee nieuwe stagiairs toe te laten en dat was ook, al was het soms hobbelig, de moeite waard: ze hebben alledrie bijgedragen aan de goede sfeer op de boerderij en de deelnemers hebben plezier beleefd aan deze 'jonkies'.

Wat wel vervelend is, is dat ze alledrie problemen op school hadden, die we van tevoren hadden willen weten. Daarom hebben we nu afspraken gemaakt met het ROC hier in Tiel. Zij doen de begeleiding van stagiairs toch beter dan we van andere opleidingsinstituten gewend zijn. Zo zorgen zij er voor dat je voordat de stage begint al contactgegevens van de begeleider hebt, en vertellen zij je van tevoren wél precies of er een extra begeleidingsbehoefte speelt. Zeggen ze. We gaan het zien.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

Eén vrijwilliger die al jaren kwam, maar geen indicatie kreeg, kreeg nu wel dagbesteding toegekend. hij komt nog steeds, er is niet veel veranderd - hij deed gewoon mee met de deelnemers.

Eén vrijwilliger (de paardrijdjuh) kreeg inmiddels een kind en heeft geen tijd meer voor ons.

Er is één nieuwe vrijwilliger. Ook weer iemand die geen indicatie voor dagbesteding krijgt (herstelkans) maar gewoon met de groep meedraait (zorgvraag).

Als ze in de groep meedraaien dan worden vrijwilligers net zo begeleid en behandeld als de rest van de deelnemers. Dat is inclusief de jaarlijkse (meestal vaker) evaluatie.

De nieuwe vrijwilliger is er pas net, hij heeft nog niet veel ontwikkelingen in gang gezet. Maar omdat hij best handig is met gereedschap, hebben wij hem wel werkzaamheden laten uitvoeren die anders voor de zorgboer waren blijven liggen.

Acties

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

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

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

We hebben op personeelsgebied heel veel geleerd het afgelopen jaar en daar gaan we rustig mee door. We zien er naar uit om ons personeelslid verder te laten groeien en zelfstandiger te zien worden. Ze overweegt in september terug te gaan naar school voor haar MBO4-certificaat en als ze daar voor kiest dan steunen we haar daarin.

Wat betreft de stagiairs hebben we geleerd dat ze (als ze een beetje leuk zijn, maar daar letten we wel op) een positieve invloed hebben op de groep. Ze blijven dus welkom. Maar komend jaar nodigen we er één of twee uit van een ander ROC, dat zijn stagebegeleiding beter op orde heeft.

Vrijwilligers zijn welkom. Maar helaas krijgen wij bijna alleen maar verzoeken van (of voor) vrijwilligers die hier willen komen om de dieren te verzorgen of te schoffelen. Dat is nou net het werk dat onze dagbesteders doen, en daar moeten wij van leven. Soms komt er een vrijwilliger op ons pad die kan helpen bij het onderhoud (een klusser) en dat is geweldig. maar het is nog nooit gelukt om een vrijwilliger te vinden die kan of wil begeleiden, en daar zouden we het meest aan hebben. Daarom werven wij niet actief en beoordelen we aanmeldingen op wat ze echt kunnen bijdragen aan het team, en niet aan de deelnemersgroep.

O ja - wij voldoen ruimschoots aan de eisen voor verantwoorde werktoedeling. Door ons personeelslid (is al bevoegd) nog verder te bekwamen gaan we dat zelfs nog verbeteren.

Acties

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

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.

Wij stellen geen opleidingsdoelen. Het doel van een opleiding is dat je je kennis op peil houdt. Dus als er iets verandert, en je hebt kennis nodig, dan ga je een opleiding doen (of je haalt die kennis elders). Maar dat weet je pas als er iets verandert, dus daar kun je vooraf geen doelen voor opstellen.

Zonder vooraf opgestelde doelen gaat het ook lekker hoor!

Ons personeelslid maakte haar MBO3 opleiding af (dat was haar doel, maar toen werkte ze nog niet hier). Daarmee is ze even klaar, ze is van plan in september terug te gaan naar school en haar MBO4 certificaat erbij te halen en naast de BHV, die ze intussen heeft gedaan en het inwerken hier is dat wel even genoeg.

Antoinette deed een cursus van 365, die zo goed beviel dat ze hem zelfs twee keer deed. De cursus is gericht op persoonlijke groei, met meer vertrouwen in het leven staan en in het algemeen gelukkiger zijn. Hiermee kan ze deelnemers beter helpen en staat ze als verse leidinggevende beter in haar schoenen.

Daarnaast rondde ze de basiscursus "Geef me de 5" af om beter te kunnen communiceren met mensen met een 'punthoofd'. toen bleek ze ineens op een haartje na genoeg studiepunten te hebben voor de SKJ-registratie dus deed ze nog een snelle online-training die je helpt om te praten over gender met Nederlanders met een migratie achtergrond. Niet iets waar we dagelijks mee te maken hebben, maar wel heel nuttig om te ervaren hoe groot de verschillen tussen de verschillende culturen zijn. Het zal zeker helpen om met de ouders van onze deelnemers (en onze deelnemers, waar nodig) gemakkelijk over de seksuele ontwikkeling te kunnen praten, óók als er geen genderproblematiek speelt.

Hiermee zijn we voorlopig klaar. We gaan lekker zonder doelen door en kijken volgend jaar wel of er iets leuks voorbij komt of dat we iets anders gaan doen waarvoor we andere kennis nodig hebben.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Wij stellen geen opleidingsdoelen. Als we kennis nodig hebben, dan zoeken we er op dat moment wel een opleiding bij, maar op dit moment voorzien we geen kennistekort.

Ons personeelslid is kersvers opgeleid en heeft vooral werkervaring nodig om het op school geleerde op een bij haar en bij ons passende manier in praktijk te leren brengen.

En de zorgboer heeft voor alle doelgroepen en alle zorgproducten die we nu op de boerderij hebben de juiste papieren, voldoende vaardigheden en voldoende kennis. Hier geldt min of meer hetzelfde als wat ik al stelde bij het kwaliteitssysteem: het is TEVEEL. Er is zoveel interessant cursusaanbod dat ik wel fulltime zou willen gaan leren. Maar omdat dat niet gaat, zorg ik gewoon dat ik aan de norm voldoe en in elk geval de kennis binnenhark die ik echt kan gebruiken.

Acties

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

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.

In de actielijst stond een aantal jaren dat ik een opleidingsplan moest maken voor mijn SKJ-registratie. Ik hikte er steeds tegenaan en schoof het van jaar op jaar door. Toen ik wel móest gaan kijken wat ik nog aan punten moest halen, bleek dat ik 'per ongeluk' al op een paar puntjes na voldoende had.

Dat bevestigt voor mij dat leren net als groeien een organisch proces is. Groeien gebeurt vanzelf, als er genoeg mogelijkheden zijn. De vraag is alleen, willen wij bij KEI, of wil ik, groeien volgens een strak plan (een maisveld) of als een boom, die takken maakt waar hij ruimte ziet?

Er wordt veel geleerd bij KEI. Niet omdat er een vooraf bepaalde opleidingsbehoefte is, want er zit geen tijd tussen het bepalen van de opleidingsbehoefte en het starten met de opleiding.

Doelen stellen doen we ook niet, al 17 jaar niet en dat bevalt heel goed.

Trainingen volgen doen we wel, als er iets op ons pad komt. Evalueren doen we niet zo erg: trainingen zijn áltijd zinvol, omdat je er altijd iets van opsteekt, al was het maar dat het niets voor je was - dat weet je dan ook weer!

Het afgelopen jaar hebben we gezien dat we ook zonder doelen en plannen en dergelijke precies voldoen aan de opleidingseisen van het SKJ en dat we nergens onverwacht kennis te kort kwamen. Daarom gaan we door zoals voorheen: leergierig op de manier van de boom!

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft 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.

Jeugd: Bij de jeugd werken we zoveel mogelijk met hele smarte doelen: "voor de zomervakantie kan Piet weglopen uit een conflict zonder te slaan". Die doelen zijn meestal kort, maximaal werken we er een half jaar aan. Tussentijds bijstellen doen we niet, we kunnen wel een extra evaluatie inlassen als er iets verandert. Bij de evaluaties (bijna bij allemaal 2 keer per jaar) bekijken we of een doel behaald is of niet en passen we de doelen aan óf veranderen we de manier waarop we ze willen bereiken. Wat we zien is dat ongeveer 40% van de doelen bereikt wordt, dat er in 40% van de gevallen 'vanzelf' nieuwe doelen ontstaan (Piet kan niet op tijd weglopen omdat hij zijn boosheid niet voelt opkomen - dus gaan we eerst leren met de 'thermometer' te werken) en dat we in 20% van de gevallen nog wat langer door moeten gaan - vaak ook doordat er dingen bijkomen die we eerder niet wisten, een diagnose bijvoorbeeld, of een trauma. Of we in de begeleidingsdoelstellingen de effecten van de ingezette begeleiding terugzien? Ik weet niet wat er bedoeld wordt met deze vraag. Bij elk leerdoel nemen we op hoe we dat gaan oefenen of bereiken. Apart van de leerdoelen vragen we bij de evaluatie of de begeleiding zoals wij die leveren (voor jeugd is dat altijd de zorgboer) als passend wordt ervaren. Wij zijn tevreden met de evaluatiegesprekken. Bijna altijd haakt het wijkteam of de voogd aan, soms ook nog de school en dat betekent dat we goed kunnen uitleggen wat er gebeurt en kunnen aansluiten bij wat er op andere plekken in het gezin speelt.

Volwassenen: Bij de volwassenen zijn de doelen helaas meestal minder smart en minder gericht op vooruitgang of herstel. Leren accepteren dat je dingen niet meer kunt, gevoelens durven uiten, blijven praten al kun je steeds minder woorden vinden, hulp kunnen vragen, of gewoon genieten van de gezelligheid komen vaak voor. Daar zit soms wel, soms niet vooruitgang in, maar dat is sterk afhankelijk van andere invloeden, bijvoorbeeld hoe het thuis gaat, de logopedie, de progressie van de ziekte (dementie, depressie), de begeleiding van de psycholoog...

Dit heeft tot gevolg dat we deze evaluatiegesprekken (met de deelnemer zelf, die dan ook nog zelf de regie voert) vooral gebruiken om te bespreken of de doelen nog belangrijk voor ze zijn, of ze zich beter voelen en of we ze nog ergens bij kunnen helpen. Dat levert soms hele nuttige inzichten op, bijvoorbeeld dat deelnemers elkáár vaak heel goed kunnen aanvoelen en steunen en dat ze dat fijner vinden dan wanneer ze steun krijgen van een begeleider. Sinds we dat weten vragen we soms aan Piet of hij even wil opletten dat Klaas niet te hard werkt en dat werkt prima want Klaas wordt liever door Piet naar binnen gestuurd dan door mij (maar natuurlijk let ik zelf ook nog steeds op, op Klaas én op Piet!). Deze groep gaf in de evaluaties ook vaak aan hoe leuk ze het vinden als er een stagiair meeloopt - om die reden hebben we afgelopen jaar toch weer 2 stagiairs laten komen.

Maar zie ik in de begeleidingsdoelstellingen de effecten van de ingezette begeleiding terug? Ik weet het echt niet. De deelnemers ontwikkelen zich, kunnen minder, moeten dat leren accepteren en leren om hun grenzen te kennen. Daarbij genieten ze van zinvolle activiteiten en de gezelligheid in de groep. Fijn. Komt dat door de begeleidingsdoelstellingen en de effecten? Dat weet niemand. kan ook komen omdat de sfeer bij ons goed is, omdat ze lotgenoten ontmoeten, omdat iemand échte belangstelling voor ze heeft, omdat ze ouder en wijzer worden... ik durf niet te zeggen dat onze begeleiding deze doelen realiseert. Wij faciliteren het bereiken van deze doelen, denk ik. Maar ja - daar worden we niet voor ingehuurd...

Onze andere volwassenen (jonger, WLZ, PGB, Thomashuis) hebben ook meestal geen leerdoelen waar we snel en smart 'vooruitgang' mee boeken. Vaak werken we wel aan sociale vaardigheden, zelfvertrouwen of grenzen leren aangeven. Maar eigenlijk komen deze deelnemers om een veilige werkplek te hebben waar ze gezien en gewaardeerd worden en erbij horen. We evalueren met hen liefst elk half jaar, omdat dat de norm is, maar dat lukt niet altijd. We nodigen ouders uit voor een afspraak (en liefst de verzorgers ook), maar omdat er weinig verandert bij deze groep deelnemers is de urgentie vaak niet groot. Daarnaast wonen de ouders soms op een flinke afstand en worden ze ook langzaam wat ouder en minder mobiel. Deze evaluatiegesprekken gaan vaak meer over de algemene ontwikkeling bij de deelnemer dan over de doelen. Hoe gaat het slapen, verandert de medicatie? Ook bespreken we hoe het hier in de groep gaat. Is het nog veilig? Kan

de deelnemer zich aan de afspraken houden? Komt hij/zij overprikkeld thuis, of juist lekker moe? De inhoud van deze gesprekken is per deelnemer zo verschillend, dat ik er geen trend uit kan halen, behalve dat het goed gaat en dat deelnemers en hun ouders tevreden zijn over de zorg. Dat is ook wel logisch, want anders wachten ze heus niet op een evaluatiegesprek.

Voor alle groepen

Standaard in een evaluatiegesprek doen we: even checken of er niets veranderd is, informeren of er klachten zijn, of er behoefte is aan inspraak of informatie over een thema, wat het leukste en wat het lastigste was in de afgelopen periode en waarom de deelnemer bij ons komt. Daarna bespreken we de leerdoelen en de voortgang daarin, stellen de leerdoelen bij en/of maken nieuwe. Tenslotte bekijken we samen of op basis van deze nieuwe leerdoelen de begeleiding die wij bieden passend is en of er misschien nadere afspraken gemaakt moeten worden. Dan spreken we af wanneer we weer willen evalueren en ondertekent de ouder/verzorger/deelnemer het formulier. Antoinette verwerkt de zaken dan in een zorgplan, dat zo snel mogelijk weer naar de ouder/verzorger/deelnemer gaat, ondertekend wordt en dan in het dossier komt.

We doen dit voor alle deelnemers minimaal 1 keer per jaar, vaker als er veel ontwikkeling is (jeugd, verhuizingen, achteruitgaan).

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

De evaluatiegesprekken worden zonder uitzondering gewaardeerd.

Bij de jeugd gaat het over het algemeen goed: er worden doelen bereikt (vaak bereiken we zelfs vooruitgang zonder dat we dat specifieke doel hadden geformuleerd) en de samenwerking met de andere zorgverleners rond het kind zorgt voor een integrale aanpak en korte lijntjes. Dat wij al doende een hoop leren van de deskundigheid aan tafel is een extra pluspunt.

Bij de volwassenen is het lastiger om de evaluaties te plannen - de deelnemers die zelf nog de regie hebben vinden het vaak niet nodig "omdat we elkaar toch elke week zien", maar als we het dan onder werktijd doen hebben we toch een goed gesprek.

Bij de volwassenen die niet zelf de regie voeren (WLZ, bij allemaal zijn de ouders dan de vertegenwoordigers) is het het meest problematisch. Ouders hebben een eigen leven, wonen op afstand, moeten óók al regelmatig evalueren met de woonlocatie en (vaak) ook nog met een andere dagbestedingslocatie. Dat betekent dat zij elke maand een avond kwijt zijn aan evaluaties, voor hun kinderen waarbij (WLZ) geen grote ontwikkelingen te verwachten zijn. Daar komt bij dat als er écht iets te melden is wij altijd direct contact opnemen, dus de ouders weten dat er niets bijzonders is als we een reguliere evaluatie plannen. Maar áls we dan eenmaal bij elkaar zitten is het altijd plezierig en fijn om in alle rust samen te bedenken of er nog verbeterpunten zijn.

Het evaluatieproces loopt op zich goed, ik krijg reminders uit ZilliZ wanneer ik een afspraak moet maken en dat is door het jaar heen goed bij te houden. We gaan er niets aan veranderen, omdat we geen verbeteringen kunnen verzinnen. Wél gaan we bij de intake (ná het proefdraaien) een extra intakegesprek houden (dat zouden we toch al doen) en in dit gesprek nemen we ook op dat we de beschikbaarheid van de ouders echt nodig hebben.

Acties

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

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.

Wij houden (bijna) wekelijks een deelnemersoverleg. Daarin bespreken we bijvoorbeeld of iedereen het leuk vindt om te helpen koken, of dat we dat beter in een kleinere groep kunnen doen. Ook overleggen we over de kerstmaaltijd (wanneer, wat voor maaltijd).

We hadden 2 inspraakavonden gepland, 3 april en 12 oktober. Op de agenda stonden een terugblik over 2022 (wat leren we daarvan?) en voortuitkijken naar 2024 (wat willen we anders gaan doen?). Omdat er voor 3 april geen belangstelling was hebben we op 1 juli, tijdens de zomermaaltijd, die inspraakavond opnieuw gehouden.

Het blijft enorm lastig om geschikte momenten te kiezen en de inspraakavonden zinvol te houden. 1 juli bijvoorbeeld was een zaterdag (omdat ouders/verzorgers door de week vaak niet kunnen), maar de ouders van de logeerkinderen vinden dat een grote inbreuk op hun 'kindvrije weekend', en onze volwassen deelnemers hechten erg aan hun 'vrije weekend'. 12 oktober was een donderdag, toen waren de meeste volwassenen er (met partners / vertegenwoordigers etc.) maar geen kinderen.

Al een paar jaar vragen we bij elke evaluatie gericht of mensen ergens inspraak over willen hebben, en bij de oproep voor de inspraakavonden vragen we ook om input. Daar kwam in 2023 wederom niets uit.

Wat hebben we dan zoals besproken en geleerd? De maaltijden worden enorm gewaardeerd, het koken voor de daklozen ook. De hechte (kleine, vaste) groepen zijn voor iedereen fijn. We bespraken de resultaten uit het klanttevredenheidsonderzoek én het jaarverslag en vroegen om ideeën om de zaken te verbeteren. Niemand kon iets noemen, maar ze blijven nadenken.

Acties

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

Bijlagen

- 23 werkoverleg
- 23 deelnemersoverleg
- 23 inspraak

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.

Het blijft lastig om de formele inspraakmomenten met alle (vertegenwoordigers van) deelnemers tegelijk te houden, de verschillen (ook in beschikbare tijd) tussen jeugd en volwassenen zijn groot. Gelukkig hoeft het nog maar 2 keer per jaar en hebben we toch een redelijke opkomst gehad, dus we zullen het volgend jaar weer rond twee maaltijden doen.

Het werkoverleg en het deelnemersoverleg lopen goed: het is veel frequenter dan nodig is, maar als er niets te melden is zijn we lekker snel klaar.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

We hebben de vragenlijsten na de herfstvakantie uitgedeeld en de laatste kwam in februari terug - toch verwerkt.

We hebben er 23 uitgezet en 14 teruggekregen, 60% respons. Wij zijn er tevreden mee.

We vragen cijfers voor de boerderij (9,2), de boer en boerin (9,4), de andere begeleiders (7,3), de manier waarop wij communiceren (7,8) en de collega's in de groep (8,6). Dat ziet er best positief uit, al zegt het natuurlijk niet echt veel, bij zo'n kleine groep. Zo is er bijvoorbeeld ééntje ingevuld door een kind dat hier van zijn ouders heen moet maar eigenlijk niet wil. Dat verklaarde in één keer alle uitschieters omlaag.

Overigens kon de enquête anoniem worden ingevuld en 1 deelnemer maakte van die gelegenheid gebruik. Omdat hij later bij het bespreken vertelde dat hij dat was geweest is zijn plan mislukt ;-).

We vragen ook (eens, oneens, geen mening) allerlei vragen over de begeleiding, voel je je veilig, durf je om hulp te vragen, heb je genoeg inspraak, kun je zelf bepalen wat je wilt doen en dergelijke (zie bijlage). Het streven is natuurlijk dat iedereen overal 'eens' invult. Waar dat niet zo was hebben we wat verder gekeken, vaak was het toelichtingsveld wel ingevuld. Dan blijkt gauw dat mensen met gebrek aan zelfvertrouwen op de vraag of de boerderij ze helpt 'oneens' invulden en dat toelichten met 'ik ben nog aan het leren'. Iemand was het er niet mee eens dat de maaltijden goed zijn, en vertelde 'ik lust geen spinazie'. En twee mensen die zeggen dat het niet gemakkelijk is om de boer of boerin aan te spreken als je iets wilt veranderen zeggen in de toelichting 'nog geen reden voor gehad'.

Zo hebben we alle 'oneensjes' geanalyseerd en we zien dat alleen de vraag 'door de boerderij gaat het op school ook beter' door 50% met oneens wordt beantwoord. Dat is jammer, daar gaan we volgend jaar tijdens een inspraakavond verder op in.

We vragen ook in open tekst om wat er goed en minder goed is. Minpuntjes: bang voor vuurwerk, nog een beetje bang voor de hond, ruzie met een ander kind, soms moeite om de 'vrije speelruimte' in te vullen - dat laatste punt kwam er bij de evaluatie ook uit en we hebben dat via een pictobord opgelost, nu zijn de opties helder en lukt het wel.

Pluspunten zijn (massaal) de begeleiding, het samen-gevoel, een veilige plek ervaren, respect krijgen, leuke dingen doen (ook het wandelen met Saartje) en natuurlijk het lekkere eten.

Acties

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

Bijlagen

- 23 vragenlijst volwassenen

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.

In algemene zin zijn wij tevreden, omdat onze deelnemers tevreden zijn om precies de zaken die wij belangrijk vinden: dat ze hier een veilige gemeenschap hebben waar ze echt meetellen.

We gaan volgend jaar de gesloten vragen nog eens doorkijken - zijn dat echt de dingen die we willen weten én is de formulering zo dat we dat er ook uit krijgen? Ook hebben we een agendapunt voor een inspraakavond: vinden we dat de begeleiding op de boerderij invloed moet hebben op het functioneren op school en zo ja, hoe gaan we dat verbeteren? we hebben hier geen acties voor aangemaakt, omdat beide zaken in het gewone werkproces zitten (we updaten altijd de vragenlijst voor we hem verzenden en de inspraakavonden staan al op de actielijst).

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen 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.

Af en toe snijdt er iemand in zijn vinger bij het koken. In twee gevallen hebben we besloten dat die persoon niet meer snijdt met een schilmesje omdat ze er geen controle (meer) over hebben. Een derde hebben we smakelijk uitgelachen (hij lachte zelf het hardst).

In de kindergroepen komt er weinig voor, omdat wij er erg streng op zijn dat ze niet aan elkaar mogen komen. Er wordt dus niet geduwd of geschopt, en omdat ze meestal op het gras spelen zijn er ook weinig schaafplekken.

Er is iemand gevallen op de trampoline, zie bijlage.

Acties

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

Bijlagen

- Incidenten 2023 - vertrouwelijk

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.

We hebben één incident gehad, zie bijlage.

Waar we niet voldoende scherp op waren is dat als kinderen hun eigen medicijnen mogen pakken er een risico is dat ze hun pillen alsnog aan een ander geven. We hebben het opgelost doordat we nu de wekkerfunctie 1-op-1 doen: één kind per keer mag zijn medicijnen pakken, innemen (we letten erop dat ze dat ook doen) en weer terugleggen.

Acties

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

Bijlagen

- Incidenten 2023 - vertrouwelijk

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.

Zie bijlage.

Wij vonden dit voorval geen incident, omdat kinderen bij ons aan het leren zijn hoe ze vreedzaam met elkaar kunnen omgaan. Bij leren hoort dat het af en toe niet lukt, nou, dat praat je dan uit en daar leer je van (dat is ook gebeurd).

Acties

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

Bijlagen

- Incidenten 2023 - vertrouwelijk

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

We hebben geleerd dat het belangrijk is dat we kunnen communiceren met de ouder/verzorger, óók als er een voogd of wijkteam is die de regie voert en het primaire contact met ons heeft.

Het is belangrijk dat ouders weten wat we hier doen en wat de risico's zijn (bijvoorbeeld dat een ander kind boos wordt) en dat ouders voor ons bereikbaar zijn als we even willen overleggen. Daarom hebben we onze intakeprocedure aangepast: na het proefdraaien komt er een extra gesprek van een half uurtje (of langer als dat nodig is) waarin we nog een keer uitleggen dat de mensen die hier komen aan het leren zijn, en dat we de ouders/verzorgers nodig hebben om dat leren mogelijk te maken.

We vragen ze dan om telefonisch beschikbaar te zijn voor overleg gedurende de tijd dat hun kind bij ons is, het direct aan ons te melden

als na thuiskomst blijkt dat er nog iets 'speelt' en ook tijd beschikbaar te willen maken als er iets moet worden uitgepraat waar hun kind bij betrokken was. We nemen deze afspraken ook op in het 'Hemd van je Lijf' en omdat we dan tóch bezig zijn voegen we ook toe dat we verwachten dat deze ouder (meestal zien wij er maar één) ook namens de andere spreekt.

Verder hebben we geleerd dat ons medicijngedrag nog tekort schoot: ook als kinderen zelf hun medicijnen pakken en je bent alleen de wekker kán een kind zijn of haar pilletje aan een ander geven. Daar gaan we nu meer op toezien (als ze hun pilletje innemen zijn daar geen andere kinderen bij).

Acties

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

Bijlagen

- Agenda startgesprek

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.

VOG Antoinette verloopt

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Actie afgerond op: 18-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Het was voor de SKJ al eerder nodig om een nieuwe VOG aan te vragen.

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Niet van toepassing

Controle: is iedereen 1x geëvalueerd, hebben we het tevredenheidsonderzoek afgerond, waren er minimaal 4 inspraakmomenten en kloppen alle dossiers?

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Alles op schema, maar het zijn nu 2 algemene inspraakmomenten

Controle: hebben we de BHV herhaald, het zoönosenkeurmerk verlengd, minimaal 2 ontruimingens oefeningen, de AED, brandblussers en EHBO-doos gecontroleerd en het calamiteitenplan bijgewerkt?

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: alles afgevinkt.

RI&E nalopen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Geen gevolgen.

Onderzoek opleidingen ivm SKJ-registratie.

Geplande uitvoerdatum: 15-08-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: het enige dat nog bleek te missen was een korte onlinetraining en een training professionele standaarden.

Intakeformulier aanpassen met no-show

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Friendly reminder...

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 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: 30-05-2023
Actie afgerond op: 17-05-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 25-02-2023 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 04-04-2024, 08:45 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

[Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Electrische installatie laten keuren**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2024**RI&E nalopen****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024**Controle: hebben we de BHV herhaald, het zoönosenkeurmerk verlengd, minimaal 2 ontruimingen geoefend, de AED, brandblussers en EHBO-doos gecontroleerd en het calamiteitenplan bijgewerkt?****Geplande uitvoerdatum:** 01-11-2024**Controle: is iedereen 1x geëvalueerd, hebben we het tevredenheidsonderzoek afgerond, waren er minimaal 2 inspraakmomenten en kloppen alle dossiers?****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2024**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**VOG Antoinette verloopt****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2026**Checken of de SKJ-punten binnen zijn****Geplande uitvoerdatum:** 01-10-2027**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 17-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Wij gebruiken de actielijst eigenlijk niet. De cyclus rondom dit keurmerk is ingebed in de manier waarop wij werken: na de herfstvakantie, als het buiten kouder wordt, dan doen we de RI&E, de werkbeschrijving, de regeltjes en schrijven we het jaarverslag (en tikken we de acties van de lijst even af: zijn we niets vergeten, hebben we alles wat er gewijzigd is in het Keurmerk al doorgevoerd?). Tijdens dat proces reflecteren we, kijken we wat we ophalen uit het klanttevredenheidsonderzoek en passen we de zaken die we anders willen direct aan, zodat we als het weer lekkerder wordt buiten met de nieuwe procedures verder kunnen.

Soms is er reden om in de loop van een jaar al dingen te veranderen. Dat doen we dan ook direct.

Voor andere zaken (open dag, een cursus) gebruiken we gewoon onze agenda...

Voor ons werkt dit goed. We hebben nog nooit gemerkt dat er een actie was vergeten of dat een aanpassing te laat werd doorgevoerd. Ook in de 'dossieritems' vergeten we eigenlijk nooit iets, omdat ZilliZ een remindersysteem heeft dat waarschuwt als je moet evalueren, of een indicatie verlengen en dergelijke.

Wat we wel geleerd hebben (al heeft dat alleen via een omweg met de actielijst te maken) is dat het rapporteren veel tijd kost. Voor elke groep wordt er elke dag een rapportage gemaakt, voor elke deelnemer ook, en elk doel komt voorbij. Soms zijn er geen bijzonderheden, soms is het een heel verhaal, maar elke dag moet het wel gebeuren, want als je het een week uitstelt dan weet je het niet meer.... Dat geldt net zo hard voor de werk- en deelnemersoverleggen, de inspraakavonden, de tussentijdse evaluaties met Willemieke... het is een enorme berg en als je het een paar dagen later uit je aantekeningen moet halen dan blijkt je al dingen vergeten te zijn. Daarom heeft Antoinette nu elke werkdag 'schrijftijd' ingepland.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

We willen geen grote veranderingen doorvoeren, maar door kunnen gaan zoals het nu gaat. Daarvoor is het nodig dat we iets groeien in omzet (want een extra mond te voeden). Vooralsnog verwachten we dat dat 'organisch' zal gaan.

Ook zal het ongetwijfeld nodig zijn om aan andere eisen te voldoen. Zo is er in 2023 een vervoersplicht bijgekomen en wie weet wat ze volgend jaar verzinnen. We kunnen daar iet op anticiperen (al houden we in de overlegtafels de vinger aan de pols) maar het is onze doelstelling dat we flexibel blijven en fit genoeg om de komende vijf jaar door alle hoepeltjes te blijven springen.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het komende jaar zal er (net zoals altijd) zo min mogelijk veranderen, en al helemaal niets wat we nu voorzien. Doelstellingen hebben we dan ook niet, wel de hoop dat er geen calamiteiten gebeuren en dat we gewoon door kunnen gaan.

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

We hebben er vertrouwen in dat we er goed voor staan en dat we flexibel en creatief genoeg zijn om het komende jaar in te spelen op de meeste zaken die op ons af komen. Wij zien voor het komend jaar geen noodzakelijke acties.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

7.7 • Agenda startgesprek

7.3 • Incidenten 2023 - vertrouwelijk

7.2 • Incidenten 2023 - vertrouwelijk

7.1 • Incidenten 2023 - vertrouwelijk

6.5 • 23 vragenlijst volwassenen

6.3 • 23 werkoverleg
• 23 deelnemersoverleg
• 23 inspraak

4.2 • Agenda startgesprek