

Jaarverslag
januari 2017 - december 2017

Zorgboerderij Bij de Pinken

Bij de Pinken

Locatienummer: 1179



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen



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

Inhoudsopgave

Jaarverslag	4
Bedrijfsgegevens	4
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	5
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	5
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	5
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	5
2 Voorwoord	6
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	6
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiaires	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	16
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	17
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
6 Terugkoppeling van deelnemers	19
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
6.3 Inspraakmomenten	21
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22
7 Meldingen en incidenten	24

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
7.2 Medicatie	24
7.3 Agressie	24
7.4 Ongewenste intimiteiten	24
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
8 Acties	26
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	26
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	42
9 Doelstellingen	43
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	43
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	44
9.3 Plan van aanpak	45
Overzicht van bijlagen	46

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 Bij de Pinken

Registratienummer: 1179

Ten Vorsel 2, 5531 ND Bladel

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 17186487

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

Locatiegegevens

Bij de Pinken

Registratienummer: 1179

Ten Vorsel 2, 5531 ND Bladel

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

Bijlagen

- Protocol meldingen en/of incidenten
- Signalen huiselijk geweld
- Medicijn paspoort
- Eigen meldcode zorgboerderij
- Medicatiebeheer protocol

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

2017: Zorgboerderij Bij de Pinken

Een rustiger jaar dan de voorgaande jaren. Na veel gebeurtenissen en ontwikkelingen in de jaren daarvoor was het tijd voor minder gejaagdheid minder stress. Er is gekeken en mee bewogen met de ontwikkelingen en wetgevingen in 2017 hier hebben we het hele team in betrokken.

Door het hanteren van actielijst en draaiboek verliepen de uitstapjes met de doelgroep uitermate goed. We weten ondertussen goed wat de mensen willen en nodig hebben. Maar ook wat ze leuk en leerzaam vinden. De vergaderingen met team en met cliënten gaan ook goed. De actielijst zorgt dat er goede regelmaat zit in de vergader/overleg structuur.

De indeling van het team is veranderd en is veel sterker geworden. We hebben de kracht er bij gekregen die we zo hard nodig hadden. Een fris verstandig persoon boordevol kennis, ervaring, creatieve ideeën en een mooie mensen visie. Ze is een grote meerwaarde in het team.

Visie op dagbesteding: We zijn zelf op werkbezoeken geweest bij bedrijven en hebben bedrijven/ boerderijen ook hier op bezoek gehad om samen te kunnen kijken naar wat speelt op het bedrijf. hoe de dingen gaan, waar mensen tegen aan lopen, hoe mensen op lossingen maken e.d. Er zijn natuurlijk heel veel verschillende factoren die dan een rol spelen en invloed hebben op de bedrijfsvoering. Het was mooi om eens te zien hoe dat in zijn werk gaat en hoe er op gehandeld wordt. Het was ook prettig om te kijken naar bejegening, visie en werkwijze. Waarom wordt er voor een bepaalde methode gekozen en hoe wordt dat bewerkstelligd. We hebben daar een aantal conclusies uit getrokken en gefilterd welke methode en visie er nu echt bij ons horen.

Vandaar dat wij nog steeds vinden dat de cliënten boven aan staan. Dat we er heel veel voor moeten doen om hen te kunnen geven wat ze nodig hebben. Niet kost wat kost, niet als er teveel persoonlijke voorwaarden gemaakt moeten worden en dat het dan te bewerkelijk wordt. Maar zeer zeker moeite doen als je ziet dat de hulpvragen aansluiten bij wat wij te bieden hebben.

De cliënten hebben onlangs op onze stelling/ vraag gereageerd. Hoe hebben zij 2017 ervaren op de boerderij. We lieten ze verder mee na denken over de gebeurtenissen en mijlpalen en hoe we hier mee zijn omgegaan. Ervaring en gevoel van deze mensen zijn samengevat, dat men het een fijn prettig jaar vond. Er waren voldoende uitjes, we hebben veel leuke dingen gedaan. We hebben op de boerderij aan heel veel dingen gewerkt en daar in was er team-work. Want we hebben samen veel dingen verzonnen, aangepakt, en er zijn nog vele plannen over. Vandaar dat onze ideeën bus nog helemaal vol zit, met allerlei nieuwe creatieve ideeën waar we in gaan kijken wat er nog mogelijk is.

Ontwikkelingen die er waren in 2017 waren:

Moniek gestart als begeleidster in juni
Moniek inwerken. Bekijken hoe we haar eigenschappen en kwaliteiten in konden zetten
Twee nieuwe hulpboeren aangenomen
Administratie van deelnemers behandeld
rondleidingen gehad op het bedrijf
actief bezig geweest met het werven van nieuwe deelnemers
Hulpvragen en behoeftes in kaart blijven brengen
Een verbouwingsplan opstellen en realiseren

Stigas ingeschakeld en gewerkt aan de actielijst
Controle keurmerk gehad
Audit goed afgerond

Ontwikkelingen omtrent het zorgaanbod hebben er niet echt plaats gevonden. We hebben er dit jaar voor gekozen om stabiel te zijn hierin. Even geen druk en geen stress. In stand houden wat goed gaat, en veranderen waar we tegen aan lopen. Gelukkig hebben we vooral in stand kunnen houden wat goed ging.

Wat betreft de financiering zijn er wat kleine ontwikkelingen geweest. We merken dat de vraag naar zorg in natura groter wordt. Wij zijn druk bezig geweest met het uitzoeken van deze financiële stroom. Welke mogelijkheden zijn er, wat betekent dit voor ons en wat is er voor nodig om zorg in natura te leveren. De conclusie die we getrokken hebben is dat een directe samenwerking als onderaannemer het beste werkt. We hebben hier nu ervaring in en we zijn tevreden over de financiële afwikkeling hiervan. Verder blijft de financieringsvorm voor het grotendeels bestaan uit persoonsgebonden budget.

We hebben ons netwerk uitgebreid door ervaringen en kennis van derden mee te nemen. We zijn zelf bij andere bedrijven op bezoek geweest maar hebben ook derden uitgenodigd op ons bedrijf. Hier door hebben we een breed scala aan informatie uitgewisseld en gefilterd wat op onze boerderij van toepassing is.

Ook zijn we dit jaar druk geweest met verbouwingsplannen. We hebben een plan opgesteld omtrent de verdeling van de ruimtes. We willen graag de pinken kantine wat groter maken door het kantoor erbij te betrekken. De ruimte langs het kantoor doet nu dienst als knutselruimte, maar zal in de toekomst gaan dienen als spreekkamer. Het kantoor gaat op korte termijn verhuizen naar de koeienstal. Dit is de eerste ontwikkeling. Als het kantoor verhuisd is kunnen we de kantine groter gaan maken, een spreekkamer maken en de knutselruimte verplaatsen naar de schuur. Het zijn allemaal plannen die tijd nodig hebben en we kunnen niet alles in een keer aanpakken. Maar door een duidelijk plan te hebben met richtlijnen over hoe we het willen wordt het allemaal een stuk concreter.

kwaliteit van en in de zorg. (werken met keurmerk, stigas geeft goed verantwoord gevoel). geeft ook handvatten in de praktijk om zo verantwoord mogelijk te werken. Daarnaast zie je dat alles maar dan ook echt alles binnen het bedrijf te maken heeft met kwaliteit bieden of niet. De manier van managen bedrijfsvoering, de visie op de medewerkers, de regels en afspraken die je maakt op de werkvloer. Maar ook wat voor client je aan neemt en wat men nodig heeft. En hoe vul je dat in. Hoe je met materialen omgaat, je erf achter laat, wat en wie je inzet om het schoon netjes en veilig te maken. Je kunt kwaliteit op zorg op allerlei mogelijke manieren creëren. We zijn in 2017 dan ook een eind gekomen in kijken naar wat voor kwaliteit willen we bieden en waarom. En bekijken wat we daar voor moeten doen.

We weten dat we een kei zijn op het bedrijf in tevreden zijn, in enthousiast zijn,.. en we weten deze passie voor het vak en voor onze mensen aan een ieder uit te dragen. Mensen die komen voor een rondleiding gaan altijd zelf enthousiast naar huis na het zien en horen van de dingen die we doen voor en met onze mensen.

Ze worden aangestoken in het enthousiasme zeggen ze vaak, en door de open transparante samenwerking die we creëren, hebben mensen als snel het gevoel dat ze ons goed kunnen vertrouwen.

Verder zijn we nog steeds druk bezig met het organiseren van een nieuw wooninitiatief. Achter de schermen is alles rond en geregeld met de gemeente. Momenteel is er gestart met de bouw van het pand en zijn er ondertussen 5 appartementen bezet. We zijn nu nog opzoek naar twee nieuwe bewoners. Maar daar lopen ondertussen ook al gesprekken voor.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 14 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Huisregels
- Algemene huisregels
- Vervoersregelingen
- OVK SZZ en zorgboerderij bij de Pinken
- samenwerkingsovereenkomst zorgboerderij en zorginstellingen
- Samenwerkingsovereenkomst medicatieverstrekking derden
- Onderaannemersovereenkomst Lunet Zorg
- Routeplannen
- Bijlagen als zip

- klachtenreglement deelnemers bij de pinken
- uitdeelbrief voor deelnemers klachtenreglement bij de pinken

3.2 Algemene conclusies

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

De financiële ontwikkeling heeft afgelopen jaar veel invloed gehad. We merkten dat de vraag naar zorg in natura als maar groter werd. Het was een hele zoektocht om te bekijken wat dit precies inhield en wat het voor ons betekende. We zijn er achtergekomen dat werken met een onderaannemerschap het voordeligste is voor ons. Verder houden we de pgb-stroom in stand. Ook hebben we contact gehad met de gemeente omtrent de wmo voorzieningen van sommige van onze deelnemers. Hierin was ook veel onduidelijkheid. De producten bij de gemeente werden veranderd en we moesten zorgen dat we ons zelf bleven voorzien van actuele informatie. Dit vonden we in de praktijk lastig omdat de veranderingen voortaan elke dag voorkwamen. Gelukkig hebben we een goed contact met de personen van de gemeente waardoor we ook bij hun terecht konden met onze vragen. Er vinden nog steeds product wijzigingen plaats bij de wmo voorzieningen dus het blijft voor ons belangrijk om hier aandacht aan te schenken.

We hebben hiervan geleerd dat het belangrijk is om onszelf te voorzien van actuele informatie. We weten ondertussen ook beter hoe we deze kunnen verkrijgen waardoor we er korter op kunnen zitten. We hebben hierop nog niet echte veranderingen doorgevoerd. Alleen dat we wat meer klanten in onderaannemerschap hebben. De voorkeur naar pgb blijft nog steeds gehandhaafd. We gaan zorgen dat we de ontwikkelingen op de voet blijven volgen zodat we aan de hand daarvan juist kunnen handelen.

We zijn tevreden over het ondersteunend netwerk. We hebben korte lijntjes met de mensen die betrokken zijn bij de zorgboerderij. Denk hierbij aan de gemeente, zorgloket, bewindvoerder en mensen van het zorgkantoor en de szz. We weten bij wie we met welke vragen terecht kunnen want zorgt voor een snellere informatie verwerking.

De doelstellingen die we hadden hebben we behaald. Meer inzicht in indicaties, meer inzicht in de financiële stromingen, meer inzicht in de maatschappelijke ontwikkelingen. We merken we dat deze doelstellingen ook dit jaar aan de orde zullen blijven. Er veranderd zoveel op bovenstaande gebieden dat het voor ons als zorgverleners belangrijk is om hier kort op te zitten. Zodat we, mochten er ontwikkelingen zijn, hierop snel kunnen doorpakken.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

De doelgroepen op de boerderij zijn onveranderlijk gebleven. We hebben mensen met een hoog/ matige verstandelijke beperking en/of autisme en mensen met psychische problemen en/of ziektebeelden. In totaal zijn er 21 cliënten aanwezig op de zorgboerderij.

Hier onder een overzichtje van de ontwikkelingen:

	Begin	Aanpassing	Einde
Hoog/ matig VG	8	+1	9
Autisme	4		4
psychische ziektebeelden	7	+1	8

Er heeft geen uitstroom plaats gevonden.

Er zijn geen aanpassingen gedaan voor een nieuwe doelgroep omdat dit niet heeft plaats gevonden. De doelgroepen binnen de zorgboerderij zijn hetzelfde gebleven. Er heeft ook geen sterke groei of afname van het aantal deelnemers plaatsgevonden. Er zijn 2 deelnemers bij gekomen maar deze hadden geen invloed op de aanpassingen.

De zorg die we bieden is dagbesteding. Op maandag t/m vrijdag tussen 09.00-16.00 uur. De zorgzwaarte binnen onze zorgboerderij is wisselend. We kijken naar elk individu waardoor we ons niet strikt vastklampen aan bepaalde zorgzwaarte pakketten. De match tussen cliënt en aanbod dagbesteding moet goed zijn, daar ligt de basis. Vanuit daar kijken we verder naar de daar bijbehorende zorgzwaartepakketten en of dat binnen de mogelijkheden van de zorgboerderij behoort.

De begeleidingsvorm is groepsbegeleiding. De zorg die verleent wordt komt uit de WMO of WLZ.

Acties

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

Bijlagen

- Intake formulier deelnemers
- Samenwerkingsovereenkomst deelnemers
- Procedure toegang tot eigen clientgegevens
- Privacy reglement
- Persoonlijke afspraken
- Overeenkomst beeld en geluid
- Begeleidingsplan
- Vervoersregelingen
- Klachten procedure deelnemers

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

De deelnemersgroep is maar amper gewijzigd. We hebben hier geen aanpassingen op hoeven uitvoeren. De huidige deelnemers passen goed bij het zorgaanbod. We willen deze doelgroep graag zo in stand houden. Dat betekent dat we ggz mensen niet groot willen uitbreiden, bij deze doelgroep kijken we specifiek naar de match. Maar over het algemeen zijn we daar minder op ingericht en wordt dit vaak zwaarder en bewerklijker. Mensen met autisme of met een verstandelijke beperking passen beter binnen ons zorgaanbod. Dat komt voort uit de interesse en de motivatie wat er is voor het werkproces. Deze mensen ervaren meer succeservaringen. Dat geeft de gehele kringloop voldoening en zorgt ervoor dat er hard gewerkt kan worden aan concrete doelen. Dit zijn de conclusies die we afgelopen jaar wel genomen hebben.

We gaan ver in het aanpassen van ons zorgaanbod en in het maken van voorwaarden om hele goed kwaliteit te kunnen bieden. Maar de valkuil hierin is wel dat we mensen heel goed moeten blijven screenen zodat we niet heel hard onze nek uit steken terwijl het dan op korte termijn misschien niet meer door gaat. Bijvoorbeeld in verband met een indicatie, contacten met andere zorgverleners, teveel proefdagen en/of het opstellen van een zorgovereenkomst etc. We hechten veel waarde aan een goede voorbereiding en voorspelbaarheid. Het inlezen in een persoonlijk plan, een kennismaking, screeningsgesprek, inwinnen van algemene gegevens. Dit geeft ons de goede fundering om ons zorgaanbod op aan te passen zodat we een goede start kunnen maken met een zorgvrager.

Bovenstaande conclusies willen we in de nabije toekomst hard gaan maken. We zetten alles op papier en maken hier een nieuw werkplan van. Zodat we met alles wat we afgelopen jaar geleerd hebben, een mooie doorstart kunnen maken voor het nieuwe jaar. Zodat we op deze manier kunnen doorontwikkelen en bij kunnen dragen aan de kwaliteitsbevordering binnen onze zorgboerderij.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Er hebben zich afgelopen jaar wat wijzigingen voorgedaan binnen het begeleidend team. Er is een groepsbegeleidster ontslagen. We hebben in meerdere functioneringsgesprekken opgemerkt dat zij niet voldoet aan onze verwachtingen. Dit had niet met haar diplomering te maken, maar dit was vooral praktisch gericht. Ze had niet de kwaliteiten die wij zoeken in een groepsbegeleidster. Er is ondertussen een sollicitatieprocedure gestart waarin we twee personen hebben uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. Deze personen zijn het toen niet geworden. Al snel kregen we een nieuwe sollicitant waar we ook mee in gesprek gegaan zijn. We waren vanaf gesprek 1 zeer enthousiast over haar kennis, vaardigheden, houding, visie en creativiteit. Er volgde meerdere gesprekken waarna we proefdagen gestart zijn. Voor de zomervakantie is deze persoon haar inwerk periode gestart waarna ze na de zomervakantie kon doorpakken en ze haar eigen groepen begeleid. Ze is een aanvulling in het team en ze laat een sterke groepsbegeleider zien. Wij zijn hierover erg tevreden. In deze situatie hebben we de rolverdeling binnen het team nog is extra onder de loep genomen. Waar liggen kwaliteiten, wie zetten we waar in zodat we allemaal doen waar de kwaliteiten liggen. De nieuwe werkneemster hebben we ingezet op haar creativiteit. Ze krijgt hier alle vrijheid in zodat we creatieve projecten kunnen opzetten. Verder heeft ze genoeg kennis van de boerderij, is dol op dieren en heeft een grote passie voor onze doelgroep. Deze combinatie is waar we naar opzoek waren. We kijken dan ook zeer positief terug op deze ontwikkeling.

De functioneringsgesprekken vinden met alle collega's om het half jaar plaats. Dit wordt door iedereen als erg prettig ervaren. De gesprekspunten zijn weggeschreven in een protocol en dit dient als lijdraad voor het gesprek. Daarbij krijgen de collega's de mogelijkheden om input te geven voor dit gesprek. Ook vind ik het belangrijk dat ze op dit moment de mogelijkheid krijgen om feedback te geven aan ons als zorgboerin/boer. Zodat we een transparant werkklimaat handhaven. Daarnaast wordt het huidige functioneren bekeken, de knelpunten besproken, wat hebben we nodig van elkaar, komen de kwaliteiten genoeg aan bod, is er voldoening, voel je je op je gemak et cetera. Ook wordt er in dit gesprek gevraagd naar de interesse voor een mogelijk cursus aanbod o.i.d. Wij vinden het belangrijk dat onze collega's blijven ontwikkelen en dynamisch blijven en dus de mogelijkheid voelen om bij te leren. Dit gaat altijd in goed overleg en op basis van de behoefte en de mogelijkheden die er liggen word hier in doorgepakt of niet. Interesses, behoeftes en knelpunten/ conclusies worden in concrete doelen weggeschreven door een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Een ontwikkeling die heeft plaats gevonden is de verdeling van de pauze momenten. Het team gaf aan bij ons dat ze de pauze momenten met de deelnemers niet ervaren als een echt pauze moment. Hierin zijn Arjan en ik in overleg gegaan met elkaar en hebben besloten hierin tegemoet te komen. Besloten werd dat de collega's die op kantoor werken een uur eerder beginnen met werken waardoor ze recht hebben op een uur pauze verdeeld over de dag. Helaas zorgde deze ontwikkeling ook voor wat ophef. Collega's vonden het lastig dat ze een uur langer moesten werken en dan een uur pauze moesten pakken. Dit kwam voort uit het feit dat dit nog nooit zo doorgevoerd is. Ze waren anders gewend en hadden er duidelijk moeite mee deze nieuwe visie door te voeren. Arjan en ik hebben hier gesprekken aan gewijd met het team om te proberen hier weer een eenheid en harmonie in aan te brengen. Na een poosje lukte dit maar het duurde eventjes voor de ophef wat gezakt was. Dit was niet erg want hier hebben we met zijn alle weer veel van geleerd. Het was pittig maar wel heel waardevol uiteindelijk. Op deze manier werden mensen uit hun vertrouwde werkomstandigheden gehaald waardoor je goed kon zien hoe iedereen om ging met deze gewijzigde situatie. De een somber, de ander assertief of introvert. Maar daar leer je veel van als directie zijnde. We staan vaak langs onze werknemers maar hebben dit jaar in deze situatie ook ervaren hoe het is om even tegenover elkaar te komen staan. En hoe moeilijk dat is omdat dit eigenlijk nooit voor komt. Het team vond het moeilijk om mee te bewegen en om flexibel te zijn hierin. Dit gaf onderling wat spanningen. Het kostte moeite, tijd, inzet en veel emoties om het team weer hecht en sterk te maken. Gelukkig hebben we deze situatie positief kunnen afsluiten. Deze ervaring was heel waardevol en gaf veel inzichten in hoe we hier mee om kunnen gaan in de toekomst.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Klachtenprocedure medewerkers
- Eigen klachtenprocedure
- Eigen klachtenprocedure
- Agenda functioneringsgesprekken
- Arbeidsovereenkomst
- Klachtenprocedure medewerkers
- VOG van alle medewerkers

4.4 Stagiaires

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

Afgelopen jaar hebben we twee stagiaires gehad op de zorgboerderij. Een stagiaire vanuit het Helicon en een stagiaire vanuit het Summa college. Helicon was een snuffelstage en deze leerling heeft 3 maanden meegedraaid op de zorgboerderij. Dit ging soepel en beter dan verwacht. De aansluiting met de doelgroep was groot en de interesse in de boerderij ook. Er was een goed inzicht, motivatie en doorzettingsvermogen. Was leer gierig, transparant en geïnteresseerd in het werken met een doelgroep. Ze heeft hierbij zelf het inzicht gekregen dat de zorg mogelijk ook iets voor haar is. Deze stage heeft haar eigen toekomst perspectief gewijzigd op een positieve manier.

De andere stagiaire was van het Summa collega en deed de opleiding medewerker maatschappelijke zorg niveau 3. Helaas was deze periode niet zo roos kleurig. Er is van alles mis gegaan, er waren meerdere dagen dat ze afwezig was. De dagen dat ze er was, was ze positief aanwezig. Bij navraag was ze erg tevreden en enthousiast over de zorgboerderij. Ons buikgevoel zei dat dit niet klopte. We zijn gesprekken aan gegaan met haar om er achter te komen of ons buikgevoel klopte. Helaas heeft zich dit geresulteerd in een pittig gesprek waarbij ze een boekje open deed over haar stage. Ze was erg ongelukkig, ze vond het niet leuk en had geen connectie met de doelgroep. Ons onderbuik gevoel klopte.. We hebben haar lerares hier over ingelicht, we hebben geprobeerd om met haar een nieuwe plan te maken om te bekijken of er nog mogelijkheden waren om de stage voort te zetten. Helaas stond ze daar totaal niet voor open. Ze had zonder overleg met ons en met haar lerares besloten te stoppen met haar stage. Ze had al een andere stage voor ogen en had de planning om hier gewoon in door te pakken zonder moeilijkheden. Dit is echter anders gebleken want ze heeft op deze manier haar opleiding op het spel gezet. We hebben in deze situatie een kort lijntje gehouden met school maar helaas moeten we concluderen dat deze periode niet netjes is afgesloten vanuit de stagiaire en school gezien. Wij zijn hier niet tevreden over en nemen dit ook zeker mee in ons referentiekader.

De opleiding helicon had geen verantwoordelijkheden, dit was puur alleen snuffelen.

De opleiding medewerker maatschappelijke zorg heeft de verantwoordelijkheden gekregen die aansloten bij de competenties verkregen vanuit school. Dit wil zeggen, boventallig staan en ondersteunen in de groepen.

De begeleiding van de stagiaires zit onder de verantwoordelijk van Linda en Janneke. We hebben een planning gemaakt over de aanpak van de stage periode. Dit gaf planning en structuur en een duidelijke verdeeldheid tussen Janneke en Linda. Op deze manier konden we een duidelijk en concreet leertraject handhaven door het toepassen van vaste evaluatie momenten. Na een werkdag was er een kort reflectie gesprek en elke week een leertraject bespreking. Daarbij maakte we een keer per maand tijd voor een wat uitgebreider evaluatie gesprek. Linda en Janneke hebben samen gesprekken gehad om de ontwikkelingen van de stagiaires door te spreken en om te bekijken of we elkaar nog ergens in kunnen aanvullen.

Acties

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

Bijlagen

- Procedure inwerken leerlingen
- Arbeidsovereenkomst en voorwaarden leerling/ stagiaires

4.5 Vrijwilligers

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

Momenteel zijn er twee vrijwilligers op de zorgboerderij, Pol en Piet.

Piet is de vaste chauffeur van de zorgboerderij. Hij haalt elke dag de deelnemers op en brengt ze op het einde van de dag naar huis. Dit gaat aan de hand van een vervoersschema. Daarnaast spendeert hij vele uren op de boerderij in het ondersteunen van allerlei zaken op het melkvee bedrijf. De uren die Piet zich inzet als vrijwilliger komen ongeveer neer op 7 uur per dag, daarin zit het vervoer (3 uur per dag) en het ondersteunen op de melkveehouderij.

Pol werkt 6 uur in totaal. Hij werkt zonder en met deelnemers op de boerderij en verricht er allerlei taken. Hij vervangt, repareert en ontwerpt/ maakt gebruiksvoorwerpen. Evenals houtbewerking waaronder het maken van tafels/ banken/ kasten et cetera. Het geeft hem veel voldoening om de deelnemer daar wat in te leren. De zorgboerin houdt hierop toezicht zodat de veiligheid gehandhaafd wordt en er voldoening is voor beide partijen. Dit komt terug in wekelijkse gesprekjes.

De vrijwilligers dragen kleine verantwoordelijkheden. De taken die ze hebben staan beschreven in hun vrijwilligersprofiel. In hun halfjaarlijkse functioneringsgesprek wordt dit aangehaald en geëvalueerd. Zodat ze weten wat er van hen verwacht wordt op de boerderij. Ze voelen zich vrij om met ons in gesprek te gaan mochten er knelpunten en/of wijzigingen zijn.

Het team van vrijwilligers is zeer stabiel en we blijven open staan voor nieuwe aanmeldingen.

Jos die vorig jaar reed heeft helaas wegens prive omstandigheden moeten afzeggen. Hij is niet terug gekeerd als vrijwilliger op de zorgboerderij. Dit is in goed contact gegaan en we respecteren zijn keuze hierin.

Er hebben zich geen grote ontwikkelingen voor gedaan. Piet heeft aangegeven niet meer dan 2x naar Eindhoven te willen rijden. Hier wordt rekening mee gehouden, dat is zijn grens en deze respecteren we. Verder proberen we hem te ondersteunen door zelf ook te rijden omdat anders de route te groot is. Op deze manier nemen we zijn feedback mee en plannen we er acties op.

Bijlagen

- Functiebeschrijving chauffeur
- Functiebeschrijving vrijwilliger Pol
- Vrijwilligersovereenkomst

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

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

Afgelopen jaar is gebleken dat een screening van groot belang is op stagiaires, vrijwilligers en personeel. We hebben hier wel een protocol in, maar we zijn er achter gekomen dat we de gun factor vaak voorop zetten. Dit resulteert in de praktijk helaas niet altijd in goed geschoolde stagiaires en personeel. We stellen de zorg voor onze klanten voorop, en als we geen duidelijke screening toepassen dan merken we dat dit ten koste gaan van onze klanten. Wat uiteraard niet de bedoeling is. De leerling mag nooit intensiever zijn dan de klanten, dat is de conclusie die we getrokken hebben.

Afgelopen jaar hebben we dit voorbeeld ervaren. Afstudeer stage, geen knelpunten benoemd vanuit school, positieve geluiden. Wij zijn daar op gaan varen. Achteraf bleek dat deze stagiaire veel problemen had met zichzelf waardoor er een intensief leertraject heeft plaats gevonden. Hier is erg veel tijd in gaan zitten en het is ook zeker ten koste gegaan van de tijd voor onze klanten. Hier hebben we zeker van geleerd en vandaar dat we in de actielijst hebben vermeld dat de screening voorop staat.

We hebben besloten om niveau 3 en 4 aan te nemen van de opleiding maatschappelijke zorg. Dit hadden we al ingekaderd. De opleidingen vanuit het Helicon hebben we geschrapt omdat we gemerkt hebben dat dit niet genoeg aansluit bij de zorgboerderij i.v.m. leercompetenties.

De visie hierin is veranderd doordat wij als zorgboerderij gegroeid zijn. Vroeger hadden we ruimte en plek en zelfs een goede reputaties voor leerlingen met leerproblemen. We konden hun een plekje geven op de zorgboerderij en ondersteunen waar het nodig was. Dit gaf veel voldoening. Maar tijden veranderen en wij veranderen als bedrijf mee. Daar horen andere keuzes bij. Er zijn veel meer klanten aanwezig, en is een team aanwezig waardoor we leerlingen nodig hebben die aansluiten, die ondersteunen en die niet een te intensief leertraject behoeven.

Bovenstaande situatie valt eigenlijk ook te kopiëren op het personeel. We hebben afgelopen jaar een vrouw aangenomen die hier een stage gehad had. We verwachtte dat ze door het verlengen van haar stage periode naar een vaste werkplek meteen goed inzetbaar zou zijn. Daarbij kwam dat we haar absoluut de gun factor gaven. Ze had dit plekje op onze zorgboerderij nodig. Ze kende de klanten al een poosje en draaide al een jaar mee in het reilen en zeilen van de zorgboerderij. Helaas is gebleken dat toen deze persoon als werknemer werd aangenomen de rollen omgedraaid werden. Ze kon niet goed functioneren, de verantwoordelijkheden niet dragen, geen vorm geven aan dagbesteding, geen eigen initiatieven en helaas weinig affiniteit met de doelgroep op het moment dat ze er alleen voor kwam te staan als begeleidster van de groep en niet meer als stagiaire. Conclusie uit dit verhaal is dat we ook op personeel een strikte screening willen uitvoeren. Om te voorkomen dat bovenstaande nogmaals gebeurt. We realiseren ons goed dat dit niet altijd te voorkomen is, maar we zijn ons er bewust van geworden dat we mensen goed aan de tand mogen voelen alvorens ze starten op het bedrijf. Dit nemen we zeker mee in de professionalisering van de zorgboerderij. Het samenwerken in een professioneel team staat hoog in het vaandel.

Het personeel op de zorgboerderij heeft allemaal diploma's en zijn in het bezit van een VOG. Ook is er BHV aanwezig. We kunnen concluderen dat het personeel op de zorgboerderij bevoegd en bekwaam is.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 8.5.2 beschrijven.

Op dit moment heeft er nog geen scholing plaats gevonden. Er was vanuit het team geen behoefte aan en we kozen dit jaar voor stabiliteit en behoud. We hebben wel in de actielijst beschreven dat er onderzoek gedaan moet worden naar scholing. Hier gaan we komend jaar zeker mee aan de slag. In de functioneringsgesprekken komt dit onderdeel wel tekens aan bod. We bekijken met het personeel waar de behoeftes liggen. Maar de vrijblijvendheid hierin was groot en lag voor een groot deel bij het personeel. We willen hier als zorgboer/boerin een duidelijkere stem in hebben zodat het wat minder vrijblijvend wordt. Uiteraard staat voorop dat het goed moet aansluiten bij de personen waar het om gaat. Maar we willen deze vorm van professionalisering toepassen komend jaar.

Afgelopen jaar is door een collega de bhv cursus gedaan en positief afgerond. Een andere collega heeft een herhalingscursus gedaan welke ook positief is afgerond.

Het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek is bij ons wel aan bod geweest. Hier zijn we actief mee bezig in onze bedrijfsvoering. Op veel verschillende manieren wordt er structureel gesproken met elkaar. Dit is zowel in de wekelijks vergaderingen, als in de functioneringsgesprekken, team uitjes en de gesprekjes met elkaar na werktijd. Wij vinden dat er naast veel overdrachten veel kennis en ervaringen worden gedeeld met elkaar. Dit is een kwaliteit van onze zorgboerderij. Het team vult elkaar perfect aan. Waarbij we oog hebben voor het werkveld maar ook voor elkaar. Ook hebben we de deskundigheid van derden ingezet. Er is kennis uitgewisseld met mensen uit het werkveld. We zijn bij een andere zorgboerderij op bezoek geweest en ook hebben we mensen hier uitnodigt om ervaringen te delen.

Acties

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

Bijlagen

- Overzicht opleidingen en werkervaringen

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

Afgelopen jaar heeft er geen scholing plaats gevonden. Hier is bewust voor gekozen omdat de prioriteiten op andere gebieden lagen. We zijn ons ervan bewust dat het belangrijk is om scholing aan te bieden en willen daarom komend jaar hierin ontwikkelen.

De enigste scholing die heeft plaats gevonden is de BHV cursus en de BHV herhalingscursus. Beide positief afgerond.

Janneke heeft zich ingeschreven voor een training leidinggeven. Deze start half maart.

Acties

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

Bijlagen

- BHV certificaat Moniek Rijnen
- BHV certificaat Terry Beks

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

De opleidingsdoelen voor komend jaar moeten liggen op het gebied van wetgeving, zorgaanbod en professionalisering. We gaan het scholingsaanbod selectief bekijken en daarin een stappenplan opzetten. We bekijken welke scholing bij welke werknemer past op basis van de werkzaamheden die zij uitvoeren binnen het bedrijf. Op deze manier kan ieder op zijn eigen gebied ontwikkelen. En sluiten we aan bij de behoefte van de werknemers.

Acties

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

De conclusie die we kunnen trekken is dat scholing in de toekomst een groot onderdeel is van de professionalisering. We staan achter het besluit dat we dit afgelopen jaar niet toegepast hebben. Hier lagen andere prioriteiten elke we eerst voor wilden laten gaan zoals meer cliënten werven, indicaties regelen, fosfaatreductieplan, problemen in het melkveebedrijf. Afscheid nemen van personeel en de komst van een nieuw personeelslid. Door bovenstaande was het afgelopen jaar niet mogelijk om training of scholing toe te passen. Zoals beschreven in de actielijst gaan we er komend jaar mee aan de slag. De eerste stap is gemaakt, Janneke gaat deelnemen aan een training leidinggeven.

Het lijkt ons goed om aan te geven dat we zeer zeker het initiatief hebben genomen om te professionaliseren. Onze werkwijze daarin was de deskundigheid van het netwerk van de deelnemer in te schakelen. Om ons bij te staan in het werkproces van de deelnemer. Ook al waren er geen knelpunten, hebben we toch gesprekken aanvraagt bij derden. Om ons kwetsbaar op te stellen bij derden en mensen de mogelijkheid te geven om ons te sturen, feedback, advies en tips te geven. Zodat we na een aantal gesprekken, verslagen en het maken van hulpmiddelen weer lekker verder kunnen. En op deze manier open- minded blijven in ons werkvlak.

Ook op het gebied van indicaties, zorgzwaarte pakketten en maatschappelijke ontwikkelingen hebben we iemand in de arm genomen die ons kan ondersteunen, mee kan denken en toch onze visie hierin kan volgen. We hebben met haar gesprekken om bovenstaande te bespreken zodat we ons zelf hierin blijven trainen en ontwikkelen.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Evaluatiegesprekken staan in een hoog vaandel. We vinden het belangrijk om minimaal 1x per jaar met alle betrokkenen rond de tafel te gaan zitten. Voor de deelnemer is dit ook een prettig moment. De ervaring leert dat ze zich gehoord en gezien voelen. We kunnen het werkproces goed in kaart brengen en samen doelen voor de nabije toekomst opstellen en een duidelijke afstemming maken met derden. De lijntjes tussen wonen en dagbesteding kan even doorgesproken worden zodat we kunnen kijken welke invloeden doorlopen, welke factoren belemmerend zijn ten aanzien van bepaald gedrag. En hier dan ook duidelijk in doorpakken. Zodat je allemaal op een lijn zit met elkaar, weet wat die persoon komt doen en wat de inhoud is van zijn dag, welke begeleidingsstijl en toegepast word. Zodat er een overkoepelend plaatje geschetst wordt van een deelnemer.

Voor iedereen heeft er minimaal 1x per jaar een evaluatiegesprek plaats gevonden. Voor de mensen die minder stabiel zijn worden er tussentijdse evaluaties toegepast. Dit is afhankelijk van de situatie. De evaluatieplanning wordt op voorhand gemaakt waardoor ouders/ begeleiders in de mogelijkheid zijn hier tijd voor vrij te maken.

De verantwoordelijkheden omtrent de evaluaties liggen bij Janneke en Linda. Zei stellen samen de evaluatieverslagen op en verdelen de gesprekken. Als het lukt proberen we beide aanwezig te zijn bij de evaluaties en proberen we de begeleiders die met desbetreffende persoon werken op voorhand te vragen of er nog bijzonderheden/ knelpunten zijn die meegenomen moeten worden.

Na een evaluatie vind er een mondelingen terugkoppeling plaats in het team en kan het verslag teruggelezen worden in de map van desbetreffende persoon. Ook wordt het evaluatieverslag wat door ons geschreven is door gemaaild naar ouders/ begeleiders en betrokkenen.

Ons format bestaat uit de volgende onderwerpen:

- Huidige situatie uitschrijven (inzicht geven in uren, taken, verantwoordelijkheden, sociale emotionele ontwikkelingen, groepsdynamiek),
- Knelpunten uitschrijven (wat gaat niet lekker, wat kan anders, deelnemer en bedrijf in kaart brengen, taakhoud, verantwoordelijkheden, prikkelverwerking in kaart brengen, overschatten/ onderschatten, motivatie bespreken, kennis en vaardigheden. Omdat dit allemaal factoren zijn die zich kunnen ontwikkelen als knelpunten in het werkproces),
- Sterkte analyse uitschrijven (wat gaat goed, wat houden we in stand, wat voegen we toe, waarom gaat het goed, stukje bewustwording, breed kijkend naar taken/ gedrag/ begeleidingsstijl/ ontwikkelingen, succeservaringen, kwaliteiten)
- Hulpvragen in kaart brengen (breed beeld schetsen, wonen/ dagbesteding, persoonlijkheid, emoties etc),
- Professioneel beeld vanuit de begeleiders weergeven
- Ontwikkelingen van het afgelopen jaar schetsen. (mijlpalen, bijzondere gebeurtenissen) Zodat je zicht krijgt op waarom iemand is gegroeid. En over hoe we iemand nog verder kunnen ontplooien.

Door in de praktijk te werken met de doelen werken we dit uit in een persoonlijk ontwikkelingsplan. We formuleren doelen vanuit het team, vanuit deelnemer en vanuit ouders/ verzorgers. Waaruit we daarna samen conclusies trekken met welke doelen we aan de gang kunnen gaan en op welke termijn.

Op het einde is er nog tijd voor inbreng van ouders/ verzorgers en doen we een rondvraag. Ook geven we ouders/ begeleiders de mogelijkheid om feedback te geven aan ons als begeleiders maar ook als zorgboerderij. We staan hier open voor. De evaluatie wordt afgerond door het plannen van een nieuwe evaluatie en het zetten van handtekeningen onder het verslag.

In algemene zin kunnen we vaak de conclusie trekken dat mensen hier veel succeservaringen op kunnen doen. Veel groei onderdelen, veel ontwikkeling. Goede afstemming en een goede match tussen deelnemer en begeleider. Mensen vinden het prettig dat we de flexibiliteit van mensen triggeren. Het doen van uitstapjes wordt gewaardeerd. Evenals de specifieke voorwaardes die we per individu maken. Veel mensen uiten hun tevredenheid waar wij onze voldoening dan weer uit halen.

Acties

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

Bijlagen

- Klachten procedure deelnemers

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

De conclusies die we kunnen trekken uit de evaluaties zijn dat deze over het algemeen als zeer positief worden ervaren. Mensen vinden de structuur die we hierin handhaven erg prettig en overzichtelijk. Ook vinden mensen het prettig dat we altijd open staan voor feedback en verbeterpunten.

Er zijn tot op heden nagenoeg geen leerpunten/ verbeterpunten. Het is prettig werken zo en we willen graag in stand houden wat goed gaat. Tussendoor blijft de afstemming in stand door te mailen en te bellen met betrokkenen. Bij bijzonderheden wordt er nog een extra evaluatie gepland, maar vaak is dit niet nodig.

Wat ons opvalt is dat de behoefte voor een evaluatie vanuit ouders niet heel groot is. Ouders hebben een groot vertrouwen in ons, ze weten dat we goed kijken naar de deelnemers en dat we hier redelijk ver in gaan. Dit neemt veel zorgen en piekers bij ouders/ verzorgers weg. Door het tussentijdse contact hebben ouders toch het gevoel betrokken te zijn en op de hoogte gehouden te worden van de ontwikkelingen. We maken hierbij ook gebruik van de persoonlijke schriftjes van de klanten, een Facebookpagina en een nieuwsbrief waarin we van alles delen. Verhalen, foto's, projecten en ontwikkelingen. Mensen zijn hierdoor goed op de hoogte van waar we mee bezig zijn en wat we allemaal doen binnen dagbesteding. Daardoor is de vraag naar een evaluatie vaak niet groot.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

De inspraakmomenten hebben afgelopen jaar plaats gevonden in het voorjaar, de zomer, herfst en winter. Deze vonden plaats in de kantine waarbij het begeleidend team en de deelnemers aanwezig waren. Janneke gaf leiding. Van te voren is in het team doorgesproken wat er aan bod moet komen. We hebben het gezellig gemaakt zodat het laagdrempelig werd. Ook hebben we mensen persoonlijk de mogelijkheid gegeven om inspraak te hebben mochten deze het spannend vinden in groepsverband. Iemand uit het begeleidend team was notulist waardoor alles genoteerd werd en we hier later op terug konden kijken.

Er zijn onderwerpen besproken op allerlei gebieden. Denk hierbij aan de dieren, de taken, ontwikkelingen op de boerderij, nieuwe hulpboeren, begeleiders etc. Wat deelnemers zelf aandroegen waren vooral ideeën voor uitstapjes. Maar ook meedenken in creatieve ideeën. Maar ook meedenken over de dieren. Er kwam naar voren dat mensen tevreden zijn over hun dagbesteding. Dat ze zich gehoord en gezien voelen. En het fijn vinden dat er iets gedaan wordt met de feedback die ze geven.

Ook hebben we tussentijds kleine inspraakmomenten geweest. Dit waren een soort keukentafel gesprekken. Met een klein groepje in hun eigen kantine waarbij hun eigen begeleiding het gesprek leiding gaf. Van te voren was er een vergadering waarin we de input van de keukentafelgesprekken vorm gaven en hebben voorbereid. Zodat de begeleiders er zelf mee aan de slag konden gaan met de deelnemers. Ook hier zijn notulen van gemaakt.

Acties

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

Bijlagen

- client bespreking gesprekspunten feb 2018
- notule client bespreking feb 2018

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De conclusies die we kunnen trekken zijn dat we de inspraakmomenten zoals we ze nu vorm geven in stand moeten houden. Dit wordt als prettig ervaren.

Leer en of verbeterpunten worden kenbaar gemaakt in de inspraakmomenten. Mochten deze er zijn dan worden ze doorgevoerd in een team vergadering waarna er een eventueel plan opgesteld kan worden. Gelukkig is dit afgelopen jaar niet voor gekomen en hebben we veel positieve geluiden gehoord.

Er behoeft geen verder actie, we houden in stand wat goed gaat.

Acties

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

Bijlagen

- tevredenheids onderzoek conclusies feb 2018
- client bespreking gesprekspunten feb 2018
- notule client bespreking feb 2018

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Om het half jaar vind er een tevredenheidsonderzoek plaats onder de deelnemers. We hebben hier een standaard vragenlijst voor welke is aangepast op het niveau van de deelnemers. Elke deelnemer (21 personen) krijgen de mogelijkheid om deze lijst in te vullen, we hebben ze afgelopen jaar allemaal terug gekregen. We kijken elk jaar of de vragenlijst nog actueel is, zo niet dan passen we deze aan. Tot op heden is deze onveranderd gebleven. De methode die we hierin gebruiken is dat deelnemers de lijst zelf in mogen vullen, mocht dit niet lukken dan mag de lijst mee naar huis genomen worden zodat ze de hulp van ouders/ begeleiders in kunnen schakelen.

De onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere: begeleiders, begeleiding, werk, boerderij, andere hulpboeren en overige vragen.

Acties

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

Bijlagen

- Blanco vragenlijst tevredenheidsonderzoek

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 de bijlage staat beschreven wat de bevindingen waren na het tevredenheids onderzoek. En wat we er mee gaan doen.

In het kort, zijn wij blij dat er een heel mooi resultaat uit naar voren komt.

Het gemiddelde punt is namelijk een 9.05

Dat is enorm fijn. Daar zijn we er blij mee.

In het team zijn wij gaan kijken op welke punten we het goed doen, we hoge scores kregen en bij welke punten niet. (dus welke feedback kregen we daarbij).

We hebben in het verslag een sterkte en zwakte analyse gemaakt, en hebben de conclusies op een rijtje gezet.

We zijn op de boerderij onder de deelnemers sterk is gebleken in het laten groeien van onze mensen in de werkprocessen. We creëren een positieve fijne sfeer waarin mensen zich over het algemeen goed voelen en zich zelf kunnen zijn, en waarin de omgang met andere deelnemers makkelijk(er) wordt gemaakt door de begeleiding. Het lijkt er op dat we onze deelnemers niet (vaak) overvragen op fysiek en mentaal gebied want iedereen heeft aangegeven dat dat niet het geval is terwijl zij toch genoeg uitdaging en afwisseling krijgen in het werkprogramma.

De boerderij mag volgens de meeste wat schoner, en beter opgeruimd worden. (daar hebben we nu ook weer corvee taken voor ingericht zodat deelnemers zelf ook weer actiever kunnen mee helpen, vooral omdat ze dit punt belangrijk vinden). En sommige deelnemers vinden dat de communicatie en afstemming wat beter kan soms. En dat we zeker onze beloften na moeten komen als het is beloofd. Verder vinden sommige deelnemers dat het soms te druk is in de kantine/ sfeer en hebben daar dan last van.

In het verslag komt naar voren wat we gaan doen met deze feedback punten. En dat wil zeggen dat we per individuele deelnemer bekijken wat ze hebben ingevuld en komen daar met hen op terug. Dit om ze te laten weten/ voelen dat hun mening er toe doet, en het is een mooi (klein concreet) moment om in het kort zelf met hun te evalueren. Dan kunnen we horen waar ze moeite mee hebben en waarom en dit punt dan meenemen in de eerste volgende teamvergadering. Daar wordt alles t doorgesproken en worden er acties aan verbonden, onderling in het team, zodat we de deelnemers kunnen gaan laten zien dat we de feedback punten serieus nemen en er aan werken.

Acties

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

Bijlagen

- tevredenheids onderzoek conclusies feb 2018

7 Meldingen en incidenten

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

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden, is dit hoofdstuk verder leeg.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

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.

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.

nieuwjaarsborrel

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2017
Actie afgerond op: 23-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Terug op de actielijst aangezien we deze activiteit erin willen houden.

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2018
Actie afgerond op: 20-02-2017 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 25-02-2016
Actie afgerond op: 20-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag aangemaakt

nieuwe RI&E starten.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2017
Actie afgerond op: 20-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: Dit komt terug 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.

Opstellen jaarverslag

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-02-2018
Toelichting: Jaarverslag aangemaakt

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-02-2018
Toelichting: het hele jaar door voeren we evaluatie gesprekken. iedereen krijgt een evaluatie gesprek per jaar (groot gesprek met doelen)

Uitstapjes regelen voor deelnemers

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-02-2018
Toelichting: Het hele jaar door plannen we uitstapjes. we hebben in 2015 in feb maart mei aug okt en dec uitstapjes gemaakt, activiteit bowlen is een grote succeservaring en dit vindt bijna iedereen leuk

Stickerwerk, dagbesteding

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-02-2018
Toelichting: 3 halve dagen in de week wordt er het hele jaar gewerkt aan het inpakken en stickeren als vorm van dagbesteding

Dagbesteding boerderij kant: de Pinken

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-02-2018
Toelichting: De boerderij kant is elke dag open en er wordt op de boerderij gewerkt.

Op orde houden van alle kasten op het bedrijf. Dit wordt elke twee maanden gedaan.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-02-2018
Toelichting: de grote voorraadkasten zijn dit jaar 2 keer opgeruimd en gepoets, in maart en in juli. de kleine kastjes om de 3 weken.

Verantwoordelijk zijn voor de lees, schrijf en kook lessen, was opvouwen en strijk lessen, en het tekenen en schilderen en knutselen.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-02-2018
Toelichting: als vorm van dagbesteding wordt dit dagelijks gegeven

contact opnemen met een bedrijfsarts. en afspraken maken over periodieke onderzoeken.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-02-2018

controleren en certificeren elektrische apparaten.**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2018**Bij aanschaf nieuwe producten voor de zorgboerderij de handleiding/ gebruiksaanwijzing in de map stoppen.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2018**Checken en controleren van veiligheidsbladen****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2018**Persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen op basis van functioneringsgesprekken.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2018**Concrete screening, uitgebreid gesprek met docent alvorens beginnen stageperiode. Om te kijken of het echt een goede match kan zijn zodat er efficiënt gewerkt kan worden.****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2018**Administratieve afwikkeling onder de loep nemen.****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2018**Verbouwingsplannen opstellen en realiseren****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2018**productwijzigingen wmo-voorzieningen in kaart brengen****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 02-02-2018**Inzicht krijgen in de indicaties van deelnemers****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 05-02-2018

Inzicht krijgen in de maatschappelijke ontwikkelingen.**Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 05-02-2018**Ontwikkelingen doorvoeren in het bedrijfsplan****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 05-02-2018**Elke dag er op toezien dat de ladder een vaste plek heeft zodat deelnemers niet op de ladder kunnen klimmen.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 08-02-2018**Nieuwsbrieven maken en versturen/ en mailen****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 12-02-2018**Toelichting:** linda heeft keurig om de 3 maanden een nieuwsbref verstuurd aan alle betrokkenen.**Team-vergaderingen hebben****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2018**Toelichting:** elke week hebben we een team vergadering.**Huisregels bekijken en zo nodig aanpassen, zo ook pers afspraken deelnemers. bekijken en bespreken en toepassen****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 17-02-2018**Draaiboek voor feestdagen hanteren.****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 19-02-2018**Toelichting:** er is een draaiboek gebruikt voor de rituelen in de feestdagen**Nieuwsbrieven maken****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 23-02-2018

Ontwikkelingen volgen op allerlei niveaus.

Verantwoordelijke: Linda van Krieken
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018
Toelichting: dit is het hele jaar door gebeurd door directie

Extra informatie in de map zetten omtrent Lyme. En inplannen in client besprekingen.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

Cursus scholing aanbod bekijken en bespreken team

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

Wachlijst stop zetten doelgroep ggz.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

Screenings protocol maken, gepersonaliseerd op de zorgboerderij. Met daarin beschreven welke stappen wij belangrijk vinden bij het aanmelden van een nieuwe zorgvrager.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

Onderhouden website en Facebookpagina.

Verantwoordelijke: Linda van Krieken
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

Rondleidingen geven op het bedrijf.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

Cursus aanbod aanbieden aan begeleidend team

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

huisregels zijn aangepast en besproken. Deze moeten nog uitgedeeld worden aan iedereen, en moet nog opgehangen worden in de hal ter inzage

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2018

De doelgroep samenstelling vasthouden.

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2018

brandblussers 1x per jaar controleren. Ehbo koffers in het voorjaar en winter controleren en aanvullen. (BHV vereniging)

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2018

de bevindingen uit het tevredenheids onderzoek moeten mondeling worden teruggekoppeld aan de deelnemers

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 06-03-2018

de feedback punten die voort komen uit de clientvergadering mee nemen in team overleg, zo nodig acties aan verbinden

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 08-03-2018

naar aanleiding van de nieuwsbrief klachten regeling aanpassen aan de nieuwe eisen

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 12-03-2018

de feedback punten vanuit de deelnemers die voort komen uit het tevredenheids onderzoek in kaart brengen, met het team bespreken en acties aan verbinden

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2018

Janneke gaat een training leidinggeven volgen.

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2018

Nieuwe inspraakmomenten plannen 2018.**Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2018**Kwaliteiten van het team in kaart brengen****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 31-03-2018**Functioneringsgesprekken****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2018**Onderhouden querenis****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2018**Toelichting:** Rapporteren wordt dagelijks gedaan door het hele team**Websites onderhouden****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2018**Toelichting:** het hele jaar door is er verschillende keren oog voor geweest. we hebben op verschillende sites tekst en foto's aangepast.**schuur drempels met fluoriserende verf schildern****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2018**Client bespreking inplannen. We doen dit in het voorjaar, zomer, herfst en de winter.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2018**Per individueel personeelslid bekijken welke training/cursus aansluit. En hier een planning op maken.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2018

Functioneringsgesprekken plannen**Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2018**Maken van screening stappenplan omtrent personeel. (Waarbij we gebruik maken van vragenlijsten, sollicitatie procedures, referenties inwinnen bij eerder werkgevers)****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 02-04-2018**Kleine bijeenkomsten houden. 4 keer per jaar in het voorjaar, zomer, herfst en winter.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 09-04-2018**Onderzoeken welke scholing voor personeel nodig is ten aanzien van wetgeving en maatschappelijke ontwikkelingen, zorgzwaarte en doelgroep.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 23-04-2018**Functioneringsgesprekken****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2018**Toelichting:** in mei juni en juli functioneringsgesprekken gevoerd.**Plattegronden update.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2018**ehbo trommel controleren en aanvullen. Dit wordt om de drie maanden gedaan.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2018**Onderhoud website en Facebookpagina.****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2018

U heeft de implementatie van de nieuwe klachtenregeling op uw actielijst staan, is dit inmiddels gerealiseerd? Zo niet doe dit graag nog, voeg ook het nieuwe klachtenreglement toe op www.zorgboeren.nl. Stel een nieuwe uitdeelbrief en klachtenreglement op (gebruik hiervoor de formats die zijn aangeleverd in de helpteksten op www.kwaliteitlaatzien.nl, uitdeelbrief staat bij de helptekst onder vraag 4.7.1. en het klachtenreglement staat bij de helptekst onder vraag 4.7. Publiceer het klachtenreglement ook op www.zorgboeren.nl

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2018

In de Nieuwsbrief Kwaliteit nr 63 dd 13 november 2017 heeft u kunnen lezen over de overgang van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) naar Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Voeg de acties die u nog moet nemen in uw bedrijf om deze nieuwe wetgeving te implementeren toe.

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2018

ouderavond inplannen/ uitvoeren

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2018

Aandachtspunt: wellicht ten overvloede maar deelnemers vanuit de WLZ hebben recht op twee keer per jaar een evaluatiegesprek.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2018

Actualisatie van de RI&E

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2018

Toelichting: Er is gewerkt aan het plan van aanpak. veel punten zijn afgehandeld. enkele punten wordt nog aan gewerkt en dit staat ingepland in de actielijst.

volgende week in de teamvergadering kijken hoe het werken verloopt met deze nieuwe maatregelen en kijken wat er aangepast moet worden, dit moeten dan nieuwe acties worden die moeten worden ingepland.

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 05-06-2018

deelnemers uitstapje efteling

Verantwoordelijke: Linda van Krieken

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2018

het klachtenreglement nog op eigen web site zetten. www.bijdepinken.nl

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2018

klachtenreglement voor deelnemers nog toevoegen aan website zorgboeren.nl. (want dit is nu niet toe te voegen als bestand. ik moet hier over bellen

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 15-06-2018

alle medewerkers uitgebreid geïnformeerd over de nieuwe regelgeving en gesproken over hoe wij dit moeten implementeren

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 22-06-2018

beveiligingsmaatregelen getroffen om persoonsgegevens veilig te stellen. dit door middel van beveiligingsysteem op deur kantoor, en protocol/ afspraken gemaakt en vast gelegd met personeelsleden, en derden.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 22-06-2018

een fg interne functionaris aangesteld die controleert, aanpast, mensen aanspreekt attendeert.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 22-06-2018

afspraken gemaakt en vast gelegd als het gaat over hoe om te gaan met persoonsgegevens. Wie werkt er met de persoonsgegevens, hoe gaan we er mee om, hoe lang wordt het bewaart en hoe wordt het bewaart.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 22-06-2018

overeenkomsten maken met 3e partij. bedrijfs persoonsgegevens.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 22-06-2018

nagaan of we de juiste maatregelen hebben getroffen, wat er nog meer moet gebeuren. en kijken of mensen nog vragen hebben.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 22-06-2018

1x per jaar met dierenarts checklist invullen om het Zoonosen certificaat te kunnen behouden.

Verantwoordelijke: Janneke Suij
Geplande uitvoerdatum: 01-07-2018

Kwaliteitssysteem activeren in de nieuwe kwapp**Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-07-2018**Controle medicijnlijsten****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 09-07-2018**Tevredenheidsonderzoek deelnemers.****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 01-08-2018**Inspraakmomenten, per seizoen 1x. Dat betekent dat we in de lente, zomer, herfst en winter inspraakmomenten houden.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 27-08-2018**jaarlijkse controle machines en apparaten.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2018**Controle ehbo koffers en brandblussers****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 03-09-2018**Verbouwing knutselruimte en kantines opknappen. Hierbij rekeninghouden met de actualisatie, Ri&e etc.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 05-11-2018**Draaiboek feesten omtrent sinterklaas en kerst hanteren.****Verantwoordelijke:** Linda van Krieken**Geplande uitvoerdatum:** 12-11-2018**Actualisatie van de RI&E****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 11-12-2018

Oefening calamiteitenplan**Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 11-12-2018**Wanneer het woonplan gerealiseerd is: contact opnemen met het kwaliteitsbureau ivm certificering.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 17-12-2018**11. lawaai. 3 actie: alert blijven bescherming is zorg er voor dat oorkappen op tijd vervangen worden en bij nieuwe machines beoordelen geluidsproductie . map aanmaken dingen opschrijven. alert zijn ter bespreking in team Dit onderdeel wordt elk jaar opnieuw bekeken in januari.****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-01-2019**nieuwjaarsborrel team****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2019**3. tav elektrische veiligheid 3 zorg voor een controle om de 5 jaar. (het is nu 4 jaar geleden)****Verantwoordelijke:** Janneke Suij**Geplande uitvoerdatum:** 08-02-2019**Actualisatie BHV****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2014**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Het runnen van de boerderij en letten op alle signalen/ knelpunten en deze oplossen. Alles regelen met de nieuwe stal.****Geplande uitvoerdatum:** 31-01-2016**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** Arjan werkt alle dagen in de nieuwe stal en betreft de deelnemers wanneer dit kan. en geeft signalen door**2.3.2 -> Zijn er afspraken gemaakt over scholing en ontwikkeling? Ja -> Welke en met wie?****Geplande uitvoerdatum:** 01-05-2016**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** klaar

inplannen van cursussen gemaakt door leerlingen. - ehbo. (vast onderdeel) - themas..**Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2016**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** niet gebeurd leerling is daar niet klaar voor.**Beleid bespreken, nieuwe ontwikkelingen inzetten, beleid maken****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2016**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** er zijn elke maand beleidsbesprekingen geweest**2.8.1. VOG's voor alle medewerkers regelen , lijst met namen compleet maken in KS****Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**4.7.1. klachtenprocedure voor deelnemers aanpassen, zie opmerking in KS****Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**4.7.3. klachtenprocedure voor medewerkers aanpassen, zie opmerking in KS****Geplande uitvoerdatum:** 01-02-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**RIE niet uitgevoerd, 10-02 Stigas ter plaatse. RIE en Plan van Aanpak in KS'hangen, zodra ze klaar zijn. < 15-03-2017****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**aanpassen klachten procedure deelnemers****Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**aanpassen klachten procedure medewerkers****Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

alle namen van de mensen met een VOG toevoegen**Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**De gehele RIE plan van aanpak en actielijst in het KS zetten****Geplande uitvoerdatum:** 10-03-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**7. stoffig werk 3 bij het uitspreiden van de houtsnippers in de potstal er voor waken dat betrokken mensen een stofkapje dragen!. in de traktor zelf zit een filter, dat is oke. huisregels invoeren ivm mondkapje****Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**pilot opstarten met de RMS met een deelnemer.****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**2. tav onderhoud aan arbeidsmiddelen 3 Maken en bijhouden van een overzicht schema voor het controleren van alle arbeidsmiddelen zodat alles minimaal 1 x per jaar wordt gecontroleerd****Geplande uitvoerdatum:** 30-04-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**zoonsecertificaat. alles doornemen in map en bespreken met dierenarts****Geplande uitvoerdatum:** 30-05-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**tuinhuisje renoveren****Geplande uitvoerdatum:** 30-05-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**het opleuken van het atelier in de schuur. (punt kritiek uit de tevredenheidslijst deelnemers. meer rust plekken creeren)****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** niet af. hoort er bij op de actielijst.

het mooi maken van het tuinhuis**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 01-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** niet afgewerkt. zet ik er bij op de actielijst**9. tav asbest. 3 er voor zorg dragen dat de asbest niet vrij kan komen. allert zijn, plan maken wanneer asbest er af. en dit beschrijven. dit stond al gepland****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**VOG s elk jaar bekijken wanneer ze verlopen.****Geplande uitvoerdatum:** 05-10-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**12. tillen. 3 de lichamelijke belasting wordt niet groot ervaren. advies overweeg voor deelnemers een kruiwagen met 3 of 4 wielen bij aanschaf nieuwe kruiwagen dit advies meenemen****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**samenwerkingscontract met lunetzorg maken****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Toelichting:** samenwerkingscontract loopt. Elk jaar worden we door Lunet zorg benaderd om rond de tafel te zitten. Er wordt dan een nieuw contract gesloten.**13. bedrijfsbeleid. 3 zorg blijvend voor een goede organisatie van vervanging en onderhoud let op alle adviezen in de rie. veiligheidschoenen en handschoenen geen hd op laarzen. punten noteren en evalueren,****Geplande uitvoerdatum:** 01-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018**Controleer de bedrijfs- en locatiegegevens zoals die in deze Kwaliteitsapplicatie zijn opgenomen. Vul ontbrekende gegevens aan en corrigeer waar nodig de ingevulde gegevens zodat deze bij het verder gebruik van de applicatie correct in berichten en officiële verslagen en brieven worden weergegeven.****Geplande uitvoerdatum:** 20-12-2017**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

4 veiligheid deelnemers op erven 3 zorgen voor optimale veiligheid en houdt ruimten waar gevaren voor deelnemers kunnen ontstaan op slot (stickers op de deuren houden en op slot houden)

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2017

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

ruimte in asperge schuur verbouwen

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2017

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

uit de voortgang: neem ik mee: nieuwsbrieven maken om de 3 maanden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

zelf EBBO trommels nakijken aanvullen om de 3 maanden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

deelnemen aan bijeenkomsten/ cursussen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2017

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Schrijf uw jaarverslag over 2017 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2018

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Vul bij de Bedrijfsgegevens graag de rechtsvorm en het KVK-nummer nog in. Stuur hiervoor een mail naar kwaliteit@landbouwzorg.nl. Zij kunnen dit voor u aanpassen. Vermeld in de mail uw rechtsvorm en KVK-nummer.

Geplande uitvoerdatum: 23-05-2018

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 29-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2017 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Verantwoordelijke: Janneke Suij

Geplande uitvoerdatum: 23-05-2018

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 30-05-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 7 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.

We hebben ervaren dat het praktisch goed werkt als er twee mensen verantwoordelijk zijn voor de actielijst. Janneke en Linda coördineren dit en zetten de lijntjes uit naar de rest van het team. Alles is geagendeerd en de taken worden door Janneke en Linda zo nodig gedeligeert. Zo is iedereen betrokken en verantwoordelijk voor zijn eigen stukje actielijst.

We merken dat er veel onderdelen uit de actielijst jaarlijks terug komen. Dit werkt erg prettig, zorgt voor structuur en maakt dat het handhaven van de actielijst efficiënt verloopt. Door het handhaven van de actielijst kunnen we veilige zorg leveren.

Door elk jaar opnieuw te kijken naar wat er nodig is, wat veranderd moet worden en waar we extra acties moeten toevoegen blijft de actielijst actueel en heel persoonlijk afgestemd op de zorgboerderij.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Als we naar de doelstellingen voor over de komende 5 jaar kijken dan willen wij daar het volgende over vertellen.

1. Van zeer groot belang dat we de zorgboerderij met de dagbesteding verweven met het melkveebedrijf in stand houden en door ontwikkelen. Dit moet op de manieren gaan gebeuren die beschreven staan in de doelstellingen van komend jaar. Om op deze manier de kwaliteit en de groei te kunnen creëren.

Daarnaast zou het zo kunnen zijn dat we op alle dagen 2 groepen draaien. Dat is nu niet het geval. De ingrediënten die nodig zijn om dit van de grond te krijgen zijn, voldoende deelnemers op de dagen, een gepaste vorm van dagbesteding kunnen bieden op deze dagen, het hebben van een extra groeps begeleid(st)er).

We zijn er over na aan het denken om een nieuwe inhoud van werkpakket aan te bieden binnen deze dagen. We denken hier bij aan het aankopen van meubelen in een kringloop winkel, de meubels zijn oppimpen en dan in onze showroom zetten en verkopen. (netwerk cliënten, derden, website). Dit alles behoeft een bedrijfsplan, en geld en tijd om hier concrete stappen in te kunnen zetten.

2. Verder hopen wij verder door te ontwikkelen op de zorgboerderij dat deelnemers tevreden zijn en blijven en groeien in zelfvertrouwen vaardigheden, acceptatie en mogelijkheden.

Dit kunnen we doen door in de toekomst meer persoonlijke gesprekken met hen te voeren, en een intensiever werkproject met hen te hebben, waarin je meerdere keren in de week een gesprek hebt over de ervaringen, knelpunten etc. Door hun gedrag te bespreken, te spiegelen, oefeningen toe te passen, en de oefeningen in de praktijk te zetten, tijdens werkzaamheden en creatief zijn kun je zeer veel succeservaringen boeken. Janneke en Linda zouden hier graag meer uren voor willen maken in de toekomst. Maar dit valt niet zomaar te realiseren. (Er moeten meer werkuren gecreeerd worden). De gesprekjes en trainingsstukken die we geven zijn nu korter en minder intensief als dat we dat in de praktijk zouden willen.

Een voorbeeld van de toekomst visie op dit gebied, zou zijn:

meer gesprekken voeren met deelnemers, .. en dit kunnen uitwerken. Meer werkuren hebben om hulpmiddelen te maken, spel materiaal, thema s,.. ontspanningskaarten etc. En deelnemers hier mee laten 'spelen'. De evaluaties wat intensiveren door het in een andere vorm te gieten. Deelnemers vaker mee nemen uit bedrijfsbezoeken, workshops, cursus. thema dagen, op andere locaties iets voor mensen wat betekenen met onze groep mensen, jongen/meiden dagen om iets leuks te doen.

4. Er zijn binnen nu en 5 jaar deelnemers bijgekomen. zorgboerderij gaat vanaf 2018 door met 2 doelgroepen, mensen met autisme, mensen met verstandelijke beperking. En niet meer met mensen met psychische problemen. (of het moet zijn dat het aantal wat er nu werkt is afgenomen).

5. Het team is op volle sterkte, (met nog een of meer begeleiders , als de 'spechtenkantine'een hele week open is). En we zijn goed op elkaar ingespeeld. Mensen zijn op de hoogte van de ontwikkelingen en spelen er op het bedrijf met elkaar op in. En hebben deelgenomen, nemen deel aan cursusaanbod om zichzelf te profileren.

6. Het melkvee bedrijf, draait goed. En er kan op volle sterkte gemeten (eisen vanuit de overheid/ ministerie, worden in de proefstal. Zodat we daarna hopelijk met zeer goede resultaten, verder kunnen boeren en hier mee een voorbeeld functie hebben naar andere boeren. En door de goede resultaten kunnen andere boeren dan 'ook werken met de verschillende onderdelen van moderne innovaties', zoals onze mestmixer in de stal. Zodat de emissie reduceert.

7. We zijn ons nu aan het verdiepen/ oriënteren in het verkopen van eigen melk zonder dat het naar de fabriek gaat. We willen dan heel misschien met een bedrijf gaan samen werken. Zij gaan ons helpen om de melk op het eigen bedrijf te pastiseren, het inpakken, en om het aan winkels te verkopen. Een consument ziet 'koe 22'op het pak staan, en weet dat het echte verse melk is afkomstig van ons bedrijf waarbij we hopen onze proefstal weer verder te promoten. Wellicht heeft dit toekomstperspectief! We hopen het want deze ontwikkeling pas super goed in onze visie, dat we de mensen willen laten proeven hoe echte, onbehandelde melk smaakt! lekker.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstellingen voor komend jaar zijn:

1. de kwaliteit van dagbesteding verder door ontwikkelen.

Visie van dagbesteding en begeleiding weer met elkaar bespreken en bekijken hoe dit nu matched in de praktijk. Wat zijn de hulpvragen van de deelnemers en waar heeft men behoefte aan. Als we dit goed bekijken en er op spelen waar we kunnen, (met kaders en grenzen vanuit de directie) dan bieden we onze deelnemers kwaliteit.

2. de veiligheid en het warme basis-werkklimaat in stand houden en door ontwikkelen.

We willen dit doen door uiteraard te werken met het kwaliteitssysteem. En daarbij de verantwoordelijkheden te nemen en te dragen wat het systeem vereist. Zoals samenwerken met stichting Stigas als het om de RIE gaat. En door de actielijst netjes bij te houden wordt de veiligheid op het bedrijf gewaarborgd.

Verder willen we tijdens de vergaderingen weer onder de loep nemen wat wij op dit moment van het basis-klimaat vinden wat we onze mensen aanbieden. En hier zo nodig maatregelen in treffen. (dit gebeurt ook, doordat er allerlei acties zijn gepland, die behoren bij een conclusie uit de verschillende onderdelen van het jaarverslag. (huisregels aan passen, stappen intake veranderen, etc etc.

3. staat gepland in de actielijst. Het oriënteren in trainingen/ cursus aanbod door de directie. En het doorbespreken in het team. Belangrijk om ons door te ontwikkelen in dit gebied en zodoende kwaliteit van begeleiding hoog en dynamisch te kunnen houden.

4. De persoonlijke ontwikkelingsplannen doorvoeren naar concrete stappenplannen en methoden. (door Janneke en Arjan). Dit staat bij de actielijst ingepland. Door de functioneringsgesprekken te voeren en vandaar uit te werken aan een coachingsplan, voelen de medewerkers zich gesteund en gehoord. Zij krijgen 'begeleiding op maat' in hun werkproces, en kunnen samen met directie kijken naar het cursus aanbod om hun kennis vaardigheden capaciteiten te vergroten. Door het blijven onderhouden van super visie middagen blijft men inzicht houden op eigen handelen en visie, en dat van de ander. en leert men de kwaliteiten bij zichzelf en bij de andere te vergroten en te ondersteunen. (steeds tevens als actie in de actielijst).

5. Een team bijeenkomst naast het werk met en zonder aanhang is structureel ingepland. maar een team-building dag moet opnieuw bekeken en ingepland worden voor het komende jaar. Dit maakt het team sterk en soepel.

6. Bedrijfsbezoeken moeten op nieuw worden ingepland en vast gelegd. Zodat mensen uit ons team bij anderen gaan kijken en omgekeerd. (in de actielijst)

7. cursus/ informatie aanbod naar de zorgboerderij brengen, door mensen uit te nodigen die komen 'spreken'. We gaan binnen de besprekingen samen bekijken waar het team behoefte aan heeft. maken hier een plan met uitvoering in. (actielijst)

8. Deelnemen aan vergaderingen inplannen en uitvoeren. (actielijst) Zodat directie en vervolgens team op de hoogte blijven van alle ontwikkelingen en op de werkvloer veranderingen kunnen doorvoeren die daar betrekking op hebben.

9. dagbestedingsaanbod is dan uitgebreid met nieuwe 'tak'. Vernieuwd is aanbod creativiteit. Door de komst van Moniek (begeleidster) in het team, kunnen we met haar kennis en ervaring en inspiratie dit onderdeel van dagbesteding vernieuwen en breed maken. Zodat het voor heel veel deelnemers leuk is en het succes ervaringen geeft.

We zijn er anders naar gaan kijken en zijn anders ingestoken als het gaat om blokken creativiteit te geven. We waren al wel vaak creatief bezig, maar het lukte niet goed in het team, om er structuur in te krijgen, en om heel veel mensen er aan te laten deelnemen. Waardoor het ook bewerkelijk was.

Nu we hebben ervaren dat Moniek heel veel mensen mee kan nemen in haar eigen enthousiaste en de prachtigste dingen met hen maakt, is er besloten dat het nu wel een structurele inslag kan hebben.

Er is nu een knutsel budget, waar de spullen van worden gekocht. Er zijn vaste werkblokken ingepland waarbij de deelnemers dan gezamenlijk knutselen. (en ook alleen ergens aan verder kunnen werken). We weten uit ervaring dat de knutselblokken moeten voldoen aan de persoonlijke voorwaarden die de mensen hier nodig hebben. dat betekend b.v. dat de projecten niet te lang mogen duren, niet te

intensief moeten zijn, snel een concreet resultaat moeten opleveren, om een succeservaring te kunnen zijn. En het moet passen bij de belevingswereld, tempo en interesse van de deelnemers.

We zijn nu erg blij met deze ontwikkeling. En we willen hier in doorpakken en veel mogelijk kunnen maken in de praktijk.

10. Een handvaardigheid/ creatieve ruimte creëren binnen de schuur van de boerderij. Hier wordt met het team en met de deelnemers aan gewerkt. De ruimte heeft muur schilderijen, nieuwe lampen, en nieuwe meubels. Hier is een plan voor opgesteld. (de komt terug als actie in de actielijst)

11 Er wordt een nieuw kantoor gecreeerd boven de koeienstal. Deze verbouwing is klaar, er moeten alleen nog meubelen in. Dit betekent in de praktijk dat alle medewerkers hun kantoor uren vanaf maart 2018 op een nieuw eigen plekje in een nieuwe kantoor ruimte draaien. Het oude kantoor is te klein en te druk geworden. Janneke gaat deze ruimte als spreekkamer gebruiken voor klanten, en voor evaluatie gesprekken met ouders/ verzorgers. Clienten waarbij we prikkels willen reduceren kunnen ook in deze ruimte terecht. (staat niet op de actielijst, omdat de ruimte verder klaar is).

12. Op de planning staat, om de boerderij verder op te knappen. Dit wil zeggen dat we de ruimten en de erven willen gaan veranderen. Het mag nu meer de look van een zorgboerderij hebben dan voorheen. We werken er al door palen met wijzers te maken, nieuwe bloembakken en meubels maken. De tuin is vorig jaar helemaal op schop genomen. Er moet nog veel gebeuren we nemen dit mee in de actielijst.

13. Zoals elk jaar willen we ook aankomende lente en zomer werken met de deelnemers die dit leuk vinden in onze moestuin. Dit project komt er dit jaar ook anders uit te zien. Andere werkblokken, andere invullingen dan vorig jaar, met name omdat we gaan werken met een tuinkas. Zodat we daar ook met slecht weer terecht kunnen om er te werken, en onze plantjes het beter doen waardoor er meer succeservaringen komen. Het moestuin project is ingepland in de actielijst.

14. Verder gaat een medewerkster (begeleidster 1 dag, / 2 dagen kantoor) met zwangerschapsverlof. Dit wordt ingevuld door een Moniek, deze begeleidster gaat tijdelijk fulltime werken. In dit proces moet goed bekeken worden hoe het gaat en wat er nodig is.

9.3 Plan van aanpak

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

Dit onderdeel staat volledig in het verslag, zie bijlagen. Er is aan alle punten gewerkt. De punten die nog overgebleven zijn staan in de actielijst en de andere punten zijn afgerond. We verwijzen graag naar de bijlagen die toegevoegd is bij dit onderdeel.

Bijlagen

- RI&E Stigas

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.

9.3 • RI&E Stigas

6.6 • tevredenheids onderzoek conclusies feb 2018

6.3 • client bespreking gesprekspunten feb 2018
• notule client bespreking feb 2018

6.5 • Blanco vragenlijst tevredenheidsonderzoek

6.4 • tevredenheids onderzoek conclusies feb 2018
• client bespreking gesprekspunten feb 2018
• notule client bespreking feb 2018

5.2 • BHV certificaat Moniek Rijnen
• BHV certificaat Terry Beks

6.1 • Klachten procedure deelnemers

4.5 • Functiebeschrijving chauffeur
• Functiebeschrijving vrijwilliger Pol
• Vrijwilligersovereenkomst

4.4 • Procedure inwerken leerlingen
• Arbeidsovereenkomst en voorwaarden leerling/ stagiares

5.1 • Overzicht opleidingen en werkervaringen

- 4.1**
- Intake formulier deelnemers
 - Samenwerkingsovereenkomst deelnemers
 - Procedure toegang tot eigen clientgegevens
 - Privacy reglement
 - Persoonlijke afspraken
 - Overeenkomst beeld en geluid
 - Begeleidingsplan
 - Vervoersregelingen
 - Klachten procedure deelnemers

- 4.3**
- Klachtenprocedure medewerkers
 - Eigen klachtenprocedure
 - Eigen klachtenprocedure
 - Agenda functioneringsgesprekken
 - Arbeidsovereenkomst
 - Klachtenprocedure medewerkers
 - VOG van alle medewerkers

- 1.3**
- Protocol meldingen en/of incidenten
 - Signalen huiselijk geweld
 - Medicijn paspoort
 - Eigen meldcode zorgboerderij
 - Medicatiebeheer protocol

- 3.1**
- Huisregels
 - Algemene huisregels
 - Vervoersregelingen
 - OVK SZZ en zorgboerderij bij de Pinken
 - samenwerkingsovereenkomst zorgboerderij en zorginstellingen
 - Samenwerkingsovereenkomst medicatieverstrekking derden
 - Onderaannemersovereenkomst Lunet Zorg
 - Routeplannen
 - Bijlagen als zip
 - klachtenreglement deelnemers bij de pinken
 - uitdeelbrief voor deelnemers klachtenreglement bij de pinken