

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

d'Boerenkiel (1193)

Heeft betrekking op de locatie(s):

d'Boerenkiel (1193)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	12
3.3 Algemene conclusies	13
4 Deelnemers en medewerkers	15
4.1 Deelnemers	15
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	15
4.3 Personeel	16
4.4 Stagiairs	16
4.5 Vrijwilligers	17
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	17
5 Scholing en ontwikkeling	19
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	21
6 Terugkoppeling van deelnemers	22
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	22
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
6.3 Inspraakmomenten	23
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	24
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	25
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	25

7 Meldingen en incidenten	27
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	27
7.2 Medicatie	27
7.3 Agressie	28
7.4 Ongewenste intimiteiten	28
7.5 Strafbare handelingen	28
7.6 Klachten	28
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	28
8 Acties	30
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	30
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	35
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	39
9 Doelstellingen	40
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	40
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	40
9.3 Plan van aanpak	40
Overzicht van bijlagen	42

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

d'Boerenkiel

Registratienummer: 1193

Zevenhuizerstraat 166a, 3751 LD Bunschoten

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 32122613

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

Locatiegegevens

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

d'Boerenkiel

Registratienummer: 1193

Zevenhuizerstraat 166 A, 3751 LD Bunschoten

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Boer en Zorg

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Het jaar is voorbij gevlogen, alweer een nieuw jaarverslag..!

Hierin kunt u lezen over o.a. welke zorg wij leveren en hoe we dat doen. Daarnaast komen allerlei andere onderwerpen rondom onze zorgboerderij aan bod. Zaken die we willen behouden, maar ook over de aanpassingen die we hebben gedaan, of gaan doen.

En natuurlijk zijn onze avonturen van het afgelopen jaar te lezen.

2.2 Zorgboerderij in beeld

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

Januari:

Merkbaar is dat de feestdagen veel van de deelnemers vraagt. Zij hebben het echt nodig om weer te acclimatiseren. Het oppakken van de bekende werkzaamheden, zoals het verzorgen van de dieren, de houtbewerking, creatieve activiteiten en het erfonderhoud helpen hen om weer in hun structuur te komen.

Alle stallen die opgepot worden, zijn weer helemaal uitgemest. We beginnen weer met een verse laag stro. Hoewel we er altijd voor zorgen dat de dieren schoon en droog kunnen liggen, merken we dat ze het verse stro heerlijk vinden en extra blij zijn. Ook zijn er verschillende deelnemers die genieten van het uitmestwerk en daarna van de schone stallen.

We mogen de wilgen snoeien bij een van de burens. De takken mogen we zelf gebruiken. Onze dieren zijn hier erg blij mee. Het zorgt voor variatie in hun dieet.

Daarnaast worden er ook een aantal takken gepeld voor de houtbewerkingsprojecten van de deelnemers.

Met de medewerkers worden weer functioneringsgesprekken gevoerd. Bij een aantal was het genoeg om een enkel gesprek te voeren, met een ander kwam er nog een vervolgesprek, omdat hier behoefte naar was van beide kanten.

Het GentleTeaching thema was verbonden voelen. Juist in een tijd van drukte en feestdagen is het belangrijk om die verbondenheid te hebben. Sommigen hebben heel veel bezoek, anderen zijn juist eenzaam.

Februari:

Het regende veel deze maand, wat er voor zorgde dat er verschillende aanpassingen in de dierverblijven gedaan moesten worden, zodat alle dieren droog bleven staan.

Soms was dit een stukje opnieuw straten, soms moest er een gedeelte van het hekwerk vernieuwd worden, omdat de palen loskwamen te staan door de natte grond. Het dak van onze mesthoop lekte ook, deze is daarom gerepareerd.

Daarnaast werden de paden in de bloementuin verhard, zodat de tuin ook toegankelijk is voor rolstoelgebruikers.

Eind van de maand kwam de eerste ooievaar op bezoek, deze kwam het nest inspecteren. We hopen dat ze dit jaar komen broeden.

Om ons bewust te maken van de afspraken die we met de deelnemers maken en in hoeverre dat voor hen haalbaar is, hadden we dat als maandthema van de Gentle Teaching. Belangrijk is om de deelnemers wel te prikkelen met afspraken, maar hen er niet op af te rekenen wanneer het niet lukt.

Maart:

Na veel regen de afgelopen tijd, wordt de lentezon met open armen ontvangen. Het heeft een positief effect op het humeur van velen. We kunnen zelfs een heel aantal keer buiten zitten met de koffie. Soms wel met een extra vestje aan, maar de zon is al krachtig.

Daarmee start ook de lente, er worden vast bloemen voorgezaaid in de kas, zodat deze strak kunnen overzetten naar de bloementuin.

De eerste twee leblammetjes zijn gearriveerd, al snel volgen er meer. Wat een feest om hen de fles te mogen geven.

Een van de pauwen loopt vaak via de slootkant naar de burens, waarbij zij het risico loopt door de buurhond gepakt te worden. Daarom is deze kant ook afgezet met gaas. Dit was nog het enige stukje waar geen degelijke omheining zat. Helaas schrikt de pauw van iets en vliegt in de boom (met de schemer) de volgende ochtend is ze verdwenen.

De eerste deelnemersvergadering van het jaar vond plaats. Voor een uitgebreid verslag zie 'Inspraakmomenten'.

De hoeven van de paarden en ezels worden bijgewerkt door een van de medewerkers. Daarnaast komt er een hoefsmid voor het grote onderhoud, ook dat was deze maand weer aan de beurt.

De dierenarts is een aantal keer geweest voor onze oude geit, die weer een epilepsie aanval had. Ook was de ezel aan de diarree met onbekende oorzaak. We zijn altijd weer blij met hun advies.

Een van de medewerkers heeft de cursus 'Systematisch werken' gevolgd. Zie 'Scholing' voor verder info.

Het Gentle Teaching thema 'Afspraken maken' hebben we deze maand doorgezet, aangezien we er met bespreken achter kwamen dat er nog mooie lessen uit te halen vielen. Zoals wat er al onder afspraken valt, hoe ver ga je er in. Is soms voorkomen niet beter dan genezen?

April:

De ooievaars zijn nu met zijn tweeën. Ze lijken veel interesse in het nest te hebben, we doen er daarom ook veel aan om hen te laten settelen. We zorgen voor rust in de wei waar het nest staat. De kippen, die vlakbij het ooievaarsnest wonen, worden gevoerd op het moment dat de ooievaars net even weg zijn.

Ook zorgen we dat er geen honden rondom het nest lopen.

Iedereen volgt ze met grote belangstelling, 'o daar komen ze weer!', horen we vaak op een dag.

Ondertussen zijn er ook groentes gezaaid in de volle grond in de kas, alles komt mooi op. Daar genieten we van, dan hebben we straks weer pompoen, tomaten en komkommers.

De leblammetjes groeien uit hun binnenhok, we hebben een mooi buitenverblijf voor hen ingericht. Zo kunnen ze ook makkelijk naar de wei. Wat worden ze daar vrolijk van!

Begin mei verwachten we de jonge geitjes van onze dwerggeiten. Daarom wordt de kraamstal vast in orde gemaakt.

Verstorend gedrag is het maandthema van april. De kunst is om te kijken naar de emotie achter het gedrag. Waar begrenst je het gedrag, wanneer gebruik je een andere insteek om het gedrag te voorkomen. Opdracht aan de medewerkers was vooral om te observeren en niet gelijk te handelen (tenzij dit nodig was voor de (emotionele) veiligheid van de deelnemer of omgeving).

Mei:

Eind van de maand komt er een bericht in de buurtapp, 'Wie mist er een pauw?' En ja hoor, daar is onze pauw. Het kostte enige moeite, maar we hebben haar kunnen vangen. We gaan haar weer tijdelijk ophokken, om haar weer bij ons te laten settelen. Ondertussen hadden we al een nieuw vrouwtje aangeschaft.

Tegelijk met kuikentjes, een dekram voor de konijnen en eenden.

De dwerggeitjes worden geboren! De eerste geit heeft twee jongen, de tweede volgt een paar dagen later, zij heeft er één, wat zijn ze lief! We mogen er allemaal bij kijken. Knuffelen doen we pas later, i.v.m. het risico van zoönoses.

De medewerkers krijgen de BHV herhalingscursus, zie 'scholing'.

Begin juni hebben we de open dag gepland, maar we komen in tijdnood. Daarom is de open dag verzet naar september. Dan kunnen we er extra tijd en energie insteken.

Wat de Gentle Teaching betreft, we zijn aangekomen bij het onderwerp 'hulpmiddelen'. Deze maand dachten we na over wat je kunt doen met je 'handen'. Hoe zet je deze in zodat het helpend is en niet bedreigend. Er zijn deelnemers die er negatieve ervaring mee hebben.

Juni:

Het is een natte maand, toch doen de bloemen in de bloementuin het goed. De eerste bossen bloemen worden geplukt, wat staat dat mooi op het erf. Zowel deelnemers als begeleiding genieten heel erg van de bloemen. Door de verharde paden is er ondanks de nattigheid toch de mogelijkheid voor rolstoelgebruikers om de tuin in te gaan en mee te genieten van de bloemen en alle insecten die daar op af komen.

Er is goed contact met de plaatselijke houthandel, wij krijgen vaak afvalhout en zaagsel van hen. Nu hadden ze ook een overkapping over. Deze mochten wij ophalen, wij bouwen het om als dierenverblijf. In onze eendenwei hadden we een hok voor de eenden/kippen wat niet praktisch was, erg laag en diep, wat niet goed werkte met uitmesten of eieren rapen.

Voor de kippen zagen we een mooi idee in een tijdschrift langskomen. Een soort picknickbank voor kippen. Onze handige houtbewerkers hebben er een gemaakt. En wat een leuk gezicht, die kippen aan hun eigen piktafel. We kijken graag naar hen.

Er is een grote uitmest- en schoonmaakronde gedaan. De stallen (ook de potstallen) zijn allemaal uitgemest, de wanden en hekken goed

gesopt. Er hoopt veel stof en stro op in de hoekjes, wat met de dagelijkse mestronda snel over het hoofd gezien wordt.

We hebben ook weer aandacht besteed aan het volgende Gentle Teaching onderwerp. Het tweede onderdeel van hulpmiddelen; je stem. Op welke manieren kan je dit inzetten, wat doet een intonatie, wanneer zeg je bewust niets. Allemaal zaken die wij als begeleiding meenamen in de dagelijkse begeleiding van onze deelnemers.

Juli:

De voorbereiding voor de open dag is in volle gang. Het voordeel van het uitstellen van deze open dag na het najaar is dat we nu gebruik kunnen maken van droogbloemen. Onze creatieve mensen gaan aan de slag met bossen bloemen te drogen.

Hiervoor is een speciaal droogrek gemaakt, waarbij ook deelnemers, die één bruikbare hand hebben, bloemen in kunnen doen. Zo worden zij ook betrokken bij dit proces.

In de een andere ruimte hangen ook lijnen waar de bloemen aan kunnen drogen.

De start met verzamelen en oppimpen van vazen en andere attributen zorgt voor veel plezier en creatieve uitpattingen.

De geiten zijn tegen de Q-koorts geënt, de konijnen werden gevaccineerd tegen RHD/Myxomatose.

Het is ook de tijd dat er veel op vakantie gaan, veel kijken daar naar uit, bij anderen levert het extra spanning en onduidelijkheid op.

Juist dan is het volgende Gentle Teaching thema belangrijk: de aanwezigheid van de begeleiding. In een tijd dat de groep wisselt, de een gaat en de ander komt, is de aanwezigheid van de begeleiding een stabiele factor. Dat is iemand waar zij op kunnen bouwen wanneer het onduidelijk en spannend is.

Aug:

Een turbulente tijd bij de dieren. Hoewel we ons al langere tijd zorgen maakten om Tess, onze oude melkgeit, hierin ook overleg hadden met de dierenarts, lag ze nog vrij onverwachts dood in haar stal. Haar maatje stond daardoor alleen. Van te voren hadden we al gezegd dat we geen melkgeit meer zouden kopen, met als reden dat ze voor sommige deelnemers toch vrij log en groot zijn. De andere geit is daarom naar een ander goed adres gegaan.

Helaas werd ook een van de dwerggeitjes ziek, waarschijnlijk een acute hersenvliesontsteking, de dierenarts is er die avond gelijk bij gekomen.

Het dier had zoveel pijn dat er de volgende ochtend is besloten haar als nog te laten inslapen.

Niet lang daarna ontdekten we dat pony Olga een dikke kaak had en veel pijn vertoonde. De dierenarts is direct ingeschakeld, de kaak bleek gebroken. We werden doorverwezen naar de universiteitskliniek in Utrecht. Daar is ze een weekend verbleven. De kaak hoeft voorlopig niet geopereerd te worden, de specialist gaat er van uit dat dit met een goed voer- en stalmanagement vanzelf geneest. Helaas kwam er nog wel een ontsteking bij, dit was niet verwonderlijk volgens de specialist, het is een open breuk. Goed schoonhouden was het advies.

Het herstel zal enkele maanden kosten, in oktober moet er nog een fotogemaakt worden.

Omdat onze vrijwilliger, die schoonmaakte, er mee moest stoppen in verband met gezondheidsklachten zijn we op zoek gegaan naar een nieuwe medewerker voor de schoonmaak.

En we hebben haar gevonden, zij zorgt er voor dat alles weer goed bij gehouden wordt, ook in de hoekjes en gaatjes, daar zijn we blij mee!

Ook is er een nieuwe begeleiding komen werken. Deze uitbreiding van het team zorgt er voor dat de deelnemers net wat meer persoonlijke aandacht krijgen en er bij ziekte niet gelijk een groot tekort is.

Ondertussen was het alweer bijna 3 jaar geleden dat we een audit hadden gehad, daarom stond deze ook gepland voor deze maand. Zoiets is toch altijd even spannend, ook voor de deelnemers, ondanks dat we ons best doen om ons werk goed te doen. De auditor was zeer tevreden, hij heeft nog enkele veranderingen en verbeterpunten gegeven, waar wij mee aan de slag kunnen.

'Ogen' was het volgende hulpmiddel vanuit de Gentle Teaching. Wat kun je bereiken met alleen al een blik, een knipoog of juist wanneer je duidelijkheid moet geven. Je ogen zijn erg belangrijk in de begeleiding van de deelnemers.

September:

Op het gemeentehuis wordt een bijeenkomst georganiseerd rondom pestgedrag. Twee medewerkers gaan er heen. Er wordt gesproken door ervaringsdeskundigen, het herkennen van pesten en hoe er mee om te gaan in de praktijk. Ook wil de gemeente het breder oppakken met een antipestpact. Er wordt gevraagd om hierin mee te denken.

Een van de ezels wordt ziek. De dierenarts wordt erbij gehaald. Gezien hij al langere tijd wat vage klachten heeft, wordt er besloten om een uitgebreid bloedonderzoek te doen en aan de hand daarvan te behandelen. Gelukkig knapt hij snel op.

Er is over de eindejaarspakketten nagedacht. De spullen zijn besteld en het pakketje is samengesteld. De decembermaand is altijd een drukke maand, dan hoeven we de pakketjes niet dan nog in te pakken en af te ronden.

Zaterdag 21 september hadden we onze open dag. We troffen het met het weer. Veel deelnemers kwamen langs met hun achterban. Tegelijkertijd misten we er een aantal. Ondanks dat genoot iedereen die er was. In de teamvergadering evalueren we de open dag, ook om eens te brainstormen voor een vernieuwde indeling.

Het maandelijks Gentle Teaching thema was deze maand onvoorwaardelijke hulp. Zijn wij in de begeleiding onvoorwaardelijk richting onze mensen. Ook trokken we de lijn door in de groep, daar stimuleren we het ook om elkaar te helpen. Sommigen doen dit graag, anderen doen het alleen als het hen ook wat oplevert. Daar gingen we mee aan de slag.

Oktober:

Twee van onze varkens zijn verkocht aan een kinderboerderij. Een van deze varkens vond het niet fijn om in een grotere groep te leven, daarom is zij samen met haar zoon verkocht naar een plek waar geen andere varkens zijn.

Er is besloten om de tunnelkas af te breken, deze was aan vervanging toe. De kas werd nog minimaal gebruikt, ook omdat we grotendeels bloemen in de voormalige moestuin hebben staan. Tegelijkertijd vonden we dat de grote dieren (paarden/ezels) meer ruimte mochten hebben, met name in de winter.

We zijn ons ook aan het oriënteren om de weides anders in te richten, om het natuurlijke gedrag te stimuleren. Hiervoor wordt contact

opgenomen met een deskundige op dit gebied.

Het was tijd voor de jaarlijkse controle en bekapbeurt van de koeien door de dierenarts. Voor de veiligheid is het stiertje gesedeerd, de andere koeien zijn uit de hand bekapt. Deze dierenarts is gespecialiseerd in klauwgezondheid, hij geeft ons nog advies over de juiste ondergrond en de frequentie van het bekappen.

Het bokje van dit jaar is verkocht. Hij gaat ingezet worden als dekbok bij degene waar wij dit jaar ook weer een bok van lenen.

Er is een nieuw kippenhok gemaakt voor de wyandottekipjes. Hun oude nachthok was niet praktisch met schoonmaken en sluiten voor de nacht. Van de bouw en plaatsing van het hok wordt een groepsactiviteit gemaakt. De kipjes hadden al na één nacht door dat ze het trapje op moesten om naar binnen te kunnen.

Het Gentle Teaching maandthema is opgeruimde omgeving. In de praktijk blijkt het nogal eens lastig zijn om de ruimtes geordend en overzichtelijk te houden. We zijn extra alert dat we onze spullen opruimen, daar waar het hoort.

November:

Een van onze deelnemers die in een rolstoel zit voert graag de koeien. Hoewel hij heel handig was met een kruiwagen en deze wel bij de koeien kreeg, hebben we toch een aanpassing gedaan aan de kruiwagen. Door bij de 'poten' wielletjes te maken, rijdt de kruiwagen soepel met deze jongen mee en kan hij tegelijk ook zijn rolstoel nog goed besturen. Hij is (en wij zijn) er heel blij mee.

De elektrische apparaten zijn gekeurd door medewerker T (hij is gecertificeerd keurmeester). De meeste apparaten waren in orde, er zijn wat aanpassingen gedaan en er is een enkel apparaat weggedaan.

Twee medewerkers zijn naar de conferentie van FLZ geweest. Deze middag in Kamerik zorgde voor inspiratie, uitwisseling van ervaringen en mooie contacten. Er werden workshops gevolgd over het de toekomst van de gehandicaptenzorg, indicatieloze zorg en onderwijszorgboerderijen.

We hebben een tevredenheidsmeting uitgevoerd, alle uitgedeelde formulieren zijn teruggekomen. In het hoofdstuk 'Tevredenheidsmeting' staan de uitslagen.

Het Gentle Teaching thema was deze maand ook opgeruimde omgeving. Behalve dat het veiliger is, is het juist in de tijd van de onrustige dagen prettig als de omgeving netjes is. Deze maand hebben we er nog eens extra op gelet met elkaar wat het nu met ons als begeleiding, maar ook met de deelnemers doet.

Bij sommige mensen is het ook duidelijk te zien aan hun omgeving hoe zij in hun vel zitten of helpt juist het sorteren/ordenen van spullen om weer meer ruimte in het hoofd te krijgen.

December:

De decembermaand is meestal een maand van afronding, maar ook van extra rust creëren voor de mensen. Deze maand zijn er allerlei

feestdagen en activiteiten die zij erg leuk vinden, maar hen ook veel energie kosten.

Ook wij hebben een maaltijd met elkaar. Afgelopen jaren is gebleken dat ze het gelukkigst zijn met een patatje met snack en ijs als toetje. Met de deelnemersvergadering stemden de meesten ook weer voor dit menu. Vooral de gezelligheid en verbondenheid met elkaar tijdens deze maaltijd is mooi om te zien. 's Middags doen we spellen met elkaar en ze krijgen een presentje mee naar huis.

Behalve een periodiek bezoek van de hoefsmid, de aanvullingen van de voorraad en vooral veel opruimen, doen we deze maand bewust niet veel nieuwe dingen. Er zijn al genoeg decemberperikelen.

Wat ook erg gewaardeerd wordt, is dat we de laatste werkweek van het jaar op een groot scherm de foto's van het afgelopen jaar projecteren. Hier wordt met veel plezier naar gekeken, herinneringen opgehaald en gewoon genietend terugkijken wat we het afgelopen jaar gedaan hebben.

Het Gentle Teaching thema was (positief) taalgebruik. Hoe geven we woorden aan iets zonder de gelijkwaardigheid aan te tasten. Een voorbeeld hiervan is dat we zeggen 'Pietje, komt het bij je brengen' i.p.v. 'Ik stuur Pietje naar je toe met ...'. Door elkaar als begeleiding er ook op te attenderen als je iets hoort, houdt je elkaar scherp en zorgt het voor meer bewustzijn. Zo blijf je breder kijken naar hoe je iets kan zeggen terwijl je de ander in zijn waarde laat.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Het afgelopen jaar is er veel veranderd in het team qua werkdagen van de vaste begeleiding. Ook hebben T en H veel verantwoordelijkheden van JW en C overgenomen met betrekking op de organisatie.

Dit was voor iedereen een zoektocht, sommige verantwoordelijkheden zijn duidelijk en voor de hand liggend, andere zijn juist weer lastiger omdat dit overlapt met andere taken en verantwoordelijkheden.

Heel belangrijk hierin was de communicatie, zodra deze iets verslapt, werd er direct opgemerkt dat er bijvoorbeeld niet-uitgesproken verwachtingen kwamen.

In augustus hadden we weer een audit, dit was een zeer positief bezoek. Er zijn een aantal zeer waardevolle tips gegeven, bijvoorbeeld met betrekking op de medicatie. Deze tips hebben we gelijk doorgevoerd in het beleid.

In onze organisatie voeren we wijzigingen graag direct door, het zit dan nog helder in het geheugen en de nog uit te voeren werkzaamheden stapelen niet op.

Het afgelopen jaar hebben we een aantal situaties gehad waarbij de dierenartskosten hoog opliepen. Bijvoorbeeld een pony met een gebroken kaak. We zijn nog alerter op bijvoorbeeld veiligheid in de verblijven en het opvoeren van de frequentie van de zandkuren van de pony's/ezels.

Daarnaast hebben we ook bij een ezel een uitgebreid onderzoek laten doen, omdat hij veel vage klachten had. Hij was op het oog niet echt ziek, maar tegelijk vonden we zijn gezondheid niet goed. N.a.v. dit onderzoek is hij behandeld.

Dit zijn keuzes die we afwegen, we hebben deze dieren gekocht voor de mensen. Goede zorg en oog voor het welzijn vinden wij erg belangrijk. Dit zorgt ervoor dat we bij twijfel snel een dierenarts laten komen.

Bij het RI&E bezoek ondervonden we dat het belangrijk is om vriendelijk, maar duidelijk te zijn in de verwachtingen. Deze afspraak werd afgezegd, de medewerker was ziek. Uiteindelijk kon er wel een andere medewerker komen, deze liet het rapport wat langer op zich wachten. Dit had gevolgen voor de verlenging van het keurmerk. Na verscheidene telefoontjes werd het rapport alsnog geleverd en kon het keurmerk verlengd worden.

Ook ontstond er veel onduidelijkheid rondom een meisje, omdat er steeds meer partijen (qua behandeling, begeleiding, etc) bij betrokken werden met allemaal hun eigen belangen en verwachtingen.

Uiteindelijk hebben wij de zorg stopgezet, omdat wij de hulpvraag te groot vonden worden en van mening waren dat dit meisje meer zorg nodig had, die wij niet konden bieden.

Hieruit hebben we de les genomen dat we bij een intakegesprek (met name bij de jeugd) goed uitvragen welke partijen er betrokken zijn en aangeven graag bij de MDO's aanwezig te zijn, zodat we direct met allen op één lijn komen en blijven.

Halverwege het jaar hebben we de 'blik van buiten' geëvalueerd in het team. Op de boerderij kwamen diverse betrokkenen van deelnemers voor bijvoorbeeld een MDO (woonbegeleiding, docenten, hulpverleners, wijkteam, etc). Ook kregen we bezoek van o.a. auditor (FLZ), medewerkers van de houthandel, de hoefsmid en dierenarts. We hebben een link naar een digitaal formulier wat we via de mail naar een bezoeker kunnen sturen. In het verleden kwam hier erg weinig reactie op. We besloten om toen geen nadruk te leggen op het formulier, maar vooral na het bezoek de reacties te verwerken.

Wel krijgen we 'live' veel reactie en feedback. Over het algemeen zijn de bezoekers zeer positief, ze kijken op van de ruimte en variatie die wij kunnen bieden in de activiteiten. Daarnaast horen we ook positieve reacties op het meebewegen in de emotionele balans van de deelnemers. De dierenarts is vooral erg te spreken over hoe serieus we het dierenwelzijn nemen.

Een aandachtspunt was o.a. dat het in de werkschuur wat kouder kon zijn, wanneer de buitentemperatuur laag is. We hebben daarom extra vesten aangeschaft die gedragen mogen worden door de mensen die het koud hebben. De begeleiding kijkt hierin mee naar wie er behoefte heeft. Dit blijkt erg goed te werken.

In de actielijst is een actie opgenomen waarin (3x per jaar) geëvalueerd wordt hoe het staat met de 'Blik van buiten', waarbij we actiever om feedback vragen.

Acties

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

3.3 Algemene conclusies

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

Elk jaar weer verbaasd het ons hoeveel er gebeurd in een jaar, wat er op ons pad komt. Sommige dingen waren verwacht (zoals verschillende wijzigingen in de werkdagen van de vaste begeleiding), maar veel ook onverwacht (bijvoorbeeld de aandoeningen bij de dieren).

Belangrijk blijft om goed in gesprek te blijven met elkaar als begeleiding, zeker ook omdat er een verschuiving plaatsvond in de taken en verantwoordelijkheden. Enerzijds wat de verwachtingen zijn bij die verantwoordelijkheden, anderzijds ook de acceptatie dat ieder de taak op een eigen manier uitvoert. Op sommige momenten was het zoeken naar de juiste middenweg.

Wat de deelnemers betreft is de grootste les geweest dat we nog dieper doorvragen met de intake en goed op de hoogte zijn welke partijen daarbij betrokken zijn.

Ook is het belangrijk dat we zorgen dat we ons bij de MDO's laten zien en ons werk op de kaart zetten.

Onze ervaring is dat veel partijen nog denken dat onze zorgboerderij (of een zorgboerderij in het algemeen) een 'knuffelboerderij' is, terwijl er toch kwalitatieve zorg geleverd wordt.

Ook hebben we een audit gehad, hoewel we zorgvuldig zijn in hoe we kwalitatieve zorg leveren, vraagt zoiets ook voorbereiding. Het was een bezoek, waar we veel complimenten kregen, tegelijk waren er ook een aantal tips. Deze zijn direct uitgewerkt en doorgevoerd door een medewerker.

Het voorafgaande RI&E bezoek en bijbehorende rapport vereiste alertheid en assertiviteit van deze medewerker.

Zoals in het vorige hoofdstuk al beschreven hadden we dit jaar redelijk veel dierenartskosten. Sommige dierenartsbezoeken waren voor een acute situatie (bijv. bij de pony met de gebroken kaak), andere omdat we meer duidelijkheid wilden hebben rondom een aantal symptomen.

Dierenwelzijn hebben wij hoog in het vaandel, daar hoort ook de medische zorg bij.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Op de boerderij bieden we dagbesteding aan mensen met een verstandelijke en/of lichamelijke handicap (bij sommige veroorzaakt door NAH), mensen met o.a. ASS, ADHD, gedragsproblematiek en andere beperkingen.

Daarnaast is ruimte voor mensen vanuit de psychiatrie en kinderen die uitvallen op school.

Bij aanmelding kijken we altijd of de persoon met zijn of haar hulpvraag past in de bestaande groep. Er is bijvoorbeeld veel vraag naar plekken voor kinderen, de plekken voor hen zijn beperkt, om de balans in de groep te behouden.

De doelgroep dementie nemen wij niet aan, omdat we daar geen geschikte locatie voor hebben en we van mening zijn dat dit te belastend is in de groep. Mocht een deelnemer dement worden tijdens zijn of haar periode op de boerderij, wordt er met de betrokkenen gekeken hoe lang dit haalbaar is.

We bieden zorg vanuit de WLZ (ZIN), WMO en JW. Bij de jeugd beginnen we over het algemeen met een Plusindicatie voor een half jaar tot een jaar. Dan wordt er geëvalueerd of deze extra begeleiding nodig is. Verder wordt geven we groepsbegeleiding en bij hoge uitzondering een klein aantal uur individuele begeleiding als een bestaande deelnemer hier (tijdelijk) behoefte aan heeft. Dit is echter niet ons uitgangspunt.

Het jaar 2024 zijn we gestart met 24 deelnemers.

In het afgelopen jaar zijn er 5 deelnemers bijgekomen.

Ook zijn er 8 deelnemers vertrokken.

We sloten het jaar met 21 deelnemers af.

De redenen van uitstroom was dat de begeleiding niet meer passend was bij de hulpvraag (te complexe hulpvraag die behandeling vereiste), terugkeer naar school (doel bereikt) of verandering van dagbestedingsplek.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Er is het afgelopen jaar een verschuiving geweest in de groep. Een aantal vaste deelnemers was toe aan een andere werkplek. Ook waren er deelnemers waarbij de hulpvraag te complex werd. Soms was dit een terugval in het psychisch welbevinden, ook kwam het voor dat de hulpvraag te complex werd doordat er steeds meer partijen bij betrokken waren en elke partij iets 'vond' van hoe de begeleiding moest zijn.

De les die we uit het laatste geval gehaald hebben is dat we zo mogelijk bij het intakegesprek al helder krijgen welke partijen erbij betrokken zijn. Met name bij de jeugd die uitvalt op school, zijn vaak veel partijen betrokken (de school, wijkteam, samenwerkingsverband, leerplicht, behandelaars, etc.) Met elkaar hebben zij vaak wel MDO's, maar lang niet altijd worden wij als zorgboerderij daarbij betrokken.

De praktijk wijst uit dat in veel gevallen niet bekend is wat onze begeleiding en zorg inhoudt. Door ons beter 'op de kaart te zetten' en bij start al aan te geven dat in het belang van goede samenwerking we graag deelnemen aan de MDO's, zal dat de communicatie en ontwikkeling van het kind bevorderen.

4.3 Personeel

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

Naast de zorgboer en -boerin zijn er 5 medewerkers.

Er is een vaste kern, 4 van de 5 medewerkers is langer dan 6 jaar werkzaam op de boerderij.

In april is er een medewerker terug gekomen van zwangerschapsverlof. Zij werkt een dag op de werkvloer en een dag thuis, waar zij kantoorwerk doet. Haar kantoorwerkzaamheden zijn uitgebreid, zodat een andere begeleiding meer in de groep kan zijn om hen te ondersteunen in hun activiteiten.

Helaas hebben we vrij onverwachts afscheid genomen van een vaste medewerker, het werk werd voor haar mentaal te zwaar, zij is daardoor gestopt.

Er was een medewerker met een BBL contract, zij is uiteindelijk gestopt met de opleiding en heeft andere werkzaamheden toegewezen gekregen. Zij bleek behandeling nodig te hebben in haar psychische welzijn wat niet te combineren bleek met haar werkzaamheden bij ons. Na diverse gesprekken met haar, in combinatie met betrokkenen, ook vanuit de hulpverlening is besloten dat ze stopte.

Na de zomervakantie is een nieuwe medewerker gestart.

De functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden in februari.

De nieuwste medewerker was toen niet nog niet in dienst, met haar zijn wel tussentijdse gesprekken gevoerd waarin het functioneren besproken is, wat gaat goed, wat zijn aandachtspunten.

Doordat er het team relatief lang dezelfde samenstelling heeft, heeft het een impact als er een nieuwe medewerker bij komt. Het bestaande team is over het algemeen goed op elkaar ingesteld.

Dit vraagt een bewustwording van zowel de nieuwe medewerkers als het bestaande team.

Wat zijn de waarden die we vast willen houden als team en waarin gaan we wel schuiven met nieuwe inbreng. Goede communicatie was hierin heel belangrijk.

4.4 Stagiairs

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

Het afgelopen jaar hebben we een stagiaire gehad, zij kwam van de opleiding maatschappelijk zorg (MBO4) en heeft 20 weken bij ons stage gelopen (2 dagen per week).

Daarnaast was er ook een stagiaire van de middelbare school (uitstroom zorg en welzijn, leerjaar 4), zij liep elke vrijdag (september 2023 - mei 2024).

De eerste 1 á 2 weken is het vooral meelopen in een groep met vaste begeleider die verantwoordelijk is voor een aantal deelnemers. Daarna wordt afhankelijk van de vaardigheden van de stagiaire ook een of meerdere deelnemers toegewezen, er is altijd een vaste begeleiding aanwezig, die zowel de deelnemer als de stagiaire, observeert en waar nodig ondersteunt.

Naast het begeleiden in de diverse activiteiten (dierverzorging, creatief, houtbewerking, koken/bakken, tuin, erf, etc) doet de stagiaire ook kleine schoonmaakklussen en corveetaken, al dan niet samen met een deelnemer.

Er wordt ook rekening gehouden met de opdrachten die de stagiaire moet maken, dit wordt meegenomen in de werkzaamheden.

Wel verwachten we dat de stagiaire zelf me het initiatief komt.

De stagiaire krijgt een vaste 'mentor' aangewezen, over het algemeen doet deze persoon de (evaluatie)gesprekken met de stagiaire (min elke 2 weken, waar mogelijk wekelijks), stemt de leerdoelen en daarbij behorende werkzaamheden af en begeleidt in de opdrachten. De andere begeleiders ondersteunen in de dagelijkse werkzaamheden en geven ook feedback.

De stagiaire wordt gestimuleerd hier zelf ook om te vragen.

Er wordt ingespeeld op de vaardigheden van de persoon, bij deze persoon zagen we bijvoorbeeld dat haar sterke kant vooral de praktijk was, ze liet zien een echt zorghart te hebben, we zagen in haar een echte begeleider. Tegelijk werd er in haar opdrachten minder diepgang gezien, daarom is er o.a. gewerkt aan bewustwording om na te gaan wat iemand nodig heeft (ook op langere termijn) en wat daarbij de passende begeleiding en activiteit is. Daarbij niet alleen te letten op signalen die de boventoon voeren, maar ook de kleine signalen op te pakken.

Mooi om te zien hoe zo'n persoon zich dan ontwikkelt in een aantal weken.

De MBO-4 stagiaire gaf aan een leerzame periode te hebben gehad op een fijne plek. Ze gaf aan dat de feedback soms confronterend was, dieper ging dan op eerdere plekken. Tegelijk leerde zij daar ook veel van.

4.5 Vrijwilligers

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

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

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

Een belangrijk leerpunt van het afgelopen jaar is om als team duidelijk een grens te trekken in hoeverre een medewerker extra ondersteuning krijgt aangeboden en waar er vaardigheden missen of kwetsbaarheden zijn waardoor een functie te zwaar wordt.

Er zijn het afgelopen jaar 2 medewerkers gestopt. Een was er al een langere tijd en heeft door de tijd heen veel ondersteuning gekregen in het uitvoeren van haar werkzaamheden. Bij de ander was al sneller duidelijk dat de opleiding op dat moment niet aansloot bij het psychisch welbevinden.

De collega's hebben bij beide medewerkers veel tijd en energie gegeven om hen in hun kracht te zetten in de hoop dat er groei kwam. Uiteindelijk bleek het bij beide te zwaar.

Achteraf gezien was duidelijk hoeveel er geleund werd op de vaste medewerkers, hoeveel dit van hen gevraagd had en dat dit niet voor lange tijd haalbaar blijkt. Dit had veel impact op het huidige team en zeker ook voor de zorgboer en -boerin, die zich met hart voor de mens hadden ingezet voor hen.

Doordat je in een kleiner team functioneert bouw je snel met elkaar een vertrouwensrelatie op. Het contact wordt informeel, zakelijke beslissingen zijn dan moeilijk te nemen.

Toch is hier veel over gesproken, welke grens wordt getrokken. Om zo te voorkomen dat er over persoonlijke grenzen worden.

Momenteel is er voldoende bekwaam personeel aanwezig voor de deelnemers. Wel komen er verschillende aanvragen binnen, de vraag is of er een medewerker bij komt en we gaan uitbreiden of dat we op de huidige groepsgrootte blijven.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Er zijn een aantal doelen die jaarlijks terugkeren:

- BHV herhaling (voor alle medewerkers) -> jaarlijks volgen de medewerkers de herhaling om een geldig BHV-certificaat te hebben en te behouden. Ook dit jaar hebben alle medewerkers dit certificaat behaald.

- Cursussen/coaching met betrekking op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

Er zijn drie medewerkers die een coach benaderd hebben om persoonlijke ontwikkelingsdoelen te behalen. Deze trajecten zijn nog gaande. Zo'n ontwikkelingsdoel houdt bijvoorbeeld in in hoeverre die persoon de verantwoordelijkheid ervaart en is dit realistisch.

- SKJ registratie punten H -> Medewerker H volgt begeleidde intervisie (online) via de Academie Landbouw en Zorg. Dit zijn clusters van 6 intervisiesessies van 2 uur. Er is een supervisor aanwezig, die de intervisie leidt of een deelnemer ondersteunt in het leiden van de intervisie. In het begin van het jaar zat er gemiddeld 3 weken tussen de intervisiesessies, op aanvraag van de deelnemers waaronder ook H is het nu 4/5 weken.

Daarnaast heeft H ook een cursus Systematisch werken gevolgd via de Academie Landbouw en Zorg. Deze bestond uit een aantal uur thuisstudie, 1,5 dag praktijk en een eindopdracht (gesprek voeren met deelnemer en zijn 'systeem' en daarop reflecteren). De cursus is afgerond met een 8.

- Praktische cursussen/informatie-inwinning met betrekking tot dierenwelzijn, verdieping activiteiten, etc. -> Al een aantal jaar zijn wij lid van verschillende tijdschriften rondom dieren en hun verzorging. Helaas zijn twee van de tijdschriften met de meest waardevolle informatie er mee gestopt (Boerenvee en Ezellogica). De ezellogica is wel verder gegaan in een online community. Omdat er wel veel nuttige informatie (ook in de vorm van webinars) te vinden is, hebben wij ons aangemeld. Het voordeel is dat we veel informatie ook kunnen gebruiken bij onze paarden.

We zijn nog geabonneerd op de nieuwsbrief van Ondersteunend Tekenen, zodat we maandelijks weer extra inzichten en handvaten krijgen om dit te blijven inzetten bij onze deelnemers.

- Informatie Stigas, ArboNed etc. (preventiemedewerker) bijhouden. -> De informatie van Stigas, ArboNed en andere instanties krijgen wij ook rechtstreek via de mail of via de nieuwsbrieven van CBZ en FLZ. Actiepunten worden direct verwerkt door onze preventiemedewerker.

- Informatie Gentle Teaching bijhouden.

De Stichting Gentle Teaching heeft een ander bestuur gekregen in verband met het overlijden van de oprichter. Er zijn verschillende veranderingen gaande in de website, cursusaanbod, nieuwsbrief, etc.

In ons team pakken we maandelijks een thema, we verdiepen ons in de theorie, werken hier in de praktijk aan en bespreken dat op het volgende teamoverleg. In hoofdstuk 3.1 is te lezen aan welke thema's we het afgelopen jaar extra aandacht gegeven hebben.

Daarnaast zijn er ook workshops, trainingen en andere bijeenkomsten bijgewoond.

H en Je zijn naar een bijeenkomst op het gemeentehuis van Bunschoten geweest. Het onderwerp was pesten. Er werd uitleg gegeven over

wat pesten inhoudt (waar ligt de grens), hoe dit vroegtijdig te signaleren en over het antipestpact wat in de gemeente opgezet gaat worden.

Er werd een regiobijeenkomst van CBZ georganiseerd, waarbij een orthopedagoog vertelde over hechtingsproblematiek. Er werd informatie gegeven over de ontwikkeling van de hersenen op 'normale' wijze en wanneer en hoe er problemen met hechting kunnen ontstaan. Gezien wij diverse mensen hebben met hechtingsproblematiek was dit een zeer waardevolle aanvulling op onze huidige kennis.

Th en H zijn naar de conferentie van FLZ geweest. Ook deze middag was zeer waardevol, er zijn diverse workshops bijgewoond (onderwijsboerderijen, toekomst van de zorg).

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Onze opleidingsdoelen:

- BHV herhaling (voor alle medewerkers) -> jaarlijks volgen de medewerkers de herhaling om een geldig BHV-certificaat te hebben en te behouden.
- Cursussen/coaching met betrekking op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

- Regiobijeenkomsten CBZ bijwonen.
- Praktische cursussen/informatie-inwinning met betrekking tot dierenwelzijn, verdieping activiteiten, etc.
- Informatie Stigas, ArboNed etc. (preventiemedewerker) bijhouden.
- Informatie Gentle Teaching bijhouden.

- SKJ registratie punten H -> H volgt de online intervisie (via Academie Landbouw en Zorg). Daarnaast wordt er ook een cursus gevolgd voor uitbreiding kennis.

De medewerkers worden gestimuleerd om ook zelf te kijken waar er behoefte in (persoonlijke) ontwikkeling is. Als er behoefte aan een cursus of scholing is, wordt er gekeken welke cursus/scholing aansluit bij de leerdoelen en bij welke organisatie deze gevolgd wordt. In het geval er een cursus via een tijdschrift, mail of andere manier gepromoot wordt en er is behoefte wordt dit ook besproken. Vaak gaat het om een individuele cursus, soms om een cursus die voor het hele team meerwaarde heeft. In het geval van een individuele training wordt het wel besproken in een teamoverleg om de opgedane informatie breder te trekken in het team.

De medewerkers begeleiding volgens de Gentle Teaching begeleidingsmethodiek. Deze methode staat voor gelijkwaardigheid, wij als begeleiding staan niet boven de deelnemers, om te bepalen wat er gebeuren moet en wat het beste is, maar we staan naast hen om hen onvoorwaardelijk te helpen. Dit schept vertrouwen, waardoor een deelnemer zich gehoord en begrepen voelt en zo op zijn of haar manier kan werken aan persoonlijke doelen. Dit betekent niet dat er geen kaders zijn. Met name voor nieuwe medewerkers die er nog niet bekend mee zijn, vraagt dit veel verdieping en oefening.

Iedere medewerker heeft de basiskennis, toch is het helpend om de verdieping te blijven zoeken. Dit wordt gedaan door middel van praktijkervaring op te doen, de nieuwsbrieven te lezen, vragen te stellen en ervaringen uitwisselen. Ook wordt er in het maandelijkse teamoverleg een thema uitgekozen waar de komende maand extra aandacht aan besteed wordt. Dit wordt dan weer besproken in het volgende teamoverleg.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

De functioneringsgesprekken zijn aan het begin van het jaar. Een van de punten die aan bod komen is de behoefte tot scholing. Ook wordt er bij de terugblik op het functioneren gekeken naar wat er verbeterd kan worden, al dan niet in combinatie met scholing.

In het team is er veel openheid, ook qua feedback. Iemand kan zelf er voor kiezen om aan de slag te gaan met eigen ontwikkeling. Is bepaald functioneren belemmerend voor de deelnemers of het team, maar worden er wel mogelijkheden gezien, dan kan ook de zorgboer/-boerin aansturen op ontwikkeling in de vorm van scholing.

Medewerker H is SKJ-geregistreerd. Behalve dat het bijdraagt aan de ontwikkeling is het ook een vereiste dat er voldoende punten behaald worden om deze registratie te kunnen verlengen.

De intervisies worden gevolgd via de online intervisie (Academie Landbouw en Zorg), ondertussen volgt H de 3e 'cursus', elke bestaande uit 6 sessies van 2 uur. Bij de 2e cursus vond H het aantal deelnemers te groot (8 deelnemers). Doordat het online is, heb je meer tijd nodig om je verhaal te doen. Ook waren de bijeenkomsten vrij dicht op elkaar. Dit is teruggekoppeld naar de supervisor (die er overigens hetzelfde in stond). In de nieuwe cursus zijn er minder deelnemers en zit er zo'n 5 weken tussen de bijeenkomsten, i.p.v. gemiddeld 3. Dit zorgt er voor dat er meer uit de intervisie gehaald kan worden.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Met alle deelnemers worden minimaal 2 keer per jaar (evaluatie)gesprekken gevoerd.

De gesprekken worden zo breed mogelijk ingezet, waarbij zoveel mogelijk betrokkenen uitgenodigd worden.

Dit betekent dat we bij de mensen die op een woonvoorziening wonen, dit zo veel mogelijk gelijk trekken met hun zorgplanbespreking. Hier is dan ook een orthopedagoog betrokken.

Bij de kinderen betekent dit dat naast de ouder(s), ook het wijkteam en in de meeste gevallen ook vanuit school een begeleider en/of docent aansluiten. In sommige gevallen is ook de leerplichtambtenaar betrokken.

In één gesprek worden er nieuwe doelen voor het komende jaar opgesteld, aan de hand van dit gesprek wordt ook het nieuwe zorgplan beschreven.

Ongeveer een half jaar daarna worden de doelen in een volgend gesprek geëvalueerd, er wordt in hoeverre het doel al behaald is en indien nodig wordt het doel verdiept.

Daarnaast plannen we met name bij de kinderen ook vaak een extra gesprek. Dit heeft vooral te maken met het feit dat er veel meer ontwikkeling is (de meeste kinderen komen hier met het doel om uiteindelijk weer op school in te stromen) of dat er zoveel partijen bij betrokken zijn, waardoor het snel minder inzichtelijk wordt, wie welke verantwoordelijkheden op zich neemt.

Bij instroom van een nieuwe deelnemer plannen we na 3 a 4 maanden een korte evaluatie met als doel om te bespreken hoe de start is gegaan en of de verwachtingen nog op één lijn liggen.

Ook om niet alleen het gesprek aan te gaan wanneer het van één of beide kanten minder goed loopt en bij voorkeur dit juist voor te zijn.

Verschillende deelnemers zijn er al langere tijd, bij hen is het eenvoudiger om een goede inschatting te maken van de haalbaarheid van de doelstellingen. Bij een nieuwe aanmelding is dit minder makkelijk. De ene ouder/begeleiding heeft een hogere verwachting dan de ander. Daarom is een extra tussenevaluatie van toegevoegde waarde.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Op het kantoor hebben we een jaarplanner met wanneer er met wie gesprekken gevoerd moeten worden. Tijdens het maandelijks teamoverleg wordt er gecheckt of de gesprekken ook daadwerkelijk gepland/gevoerd zijn en of er nog extra gesprekken nodig zijn.

Daarnaast staan we ook open voor MDO's die gevoerd worden door de betrokkenen. Onze ervaring was dat afgelopen jaar verschillende MDO's gepland werden zonder ons daarbij te betrekken, maar er ondertussen wel besproken werd wat de invulling op de boerderij zou moeten zijn. Dit zorgde later voor frictie in het contact, omdat het niet goed gecommuniceerd werd.

De les die we daaruit gehaald hebben is om duidelijk te communiceren dat wij ook graag bij de MDO's aansluiten om de communicatie open te houden. Dit stimuleren we ook door het mailcontact ook breed te houden en niet iedereen apart te informeren.

6.3 Inspraakmomenten

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

Elk jaar hebben we 3 tot 4 keer een deelnemersvergadering. De deelnemers krijgen vooraf de mogelijkheid om iets op te schrijven wat ze willen inbrengen. Begeleiding biedt hierbij ondersteuning. Ondertussen weten zij dat deze vergadering echt van hen is.

Daarnaast hebben we ook een of informatief agendapunt. Dit kan een nieuwe veiligheidsregel n.a.v. een bedrijfsbezoek zijn, of een herhaling van bijvoorbeeld de regels rondom de geboortes van nieuwe dieren.

Op een laagdrempelige manier wordt er, met behulp van ondersteunend tekenen, duidelijk gemaakt wat van toepassing is.

Dit jaar waren de inspraakmomenten op:

16 april

Er is gebrainstormd over de open dag, wat zouden de deelnemers graag willen zien. Belangrijke dingen voor velen was het doen van de zelfgemaakte spellen en de pannenkoeken.

Daarnaast is er besproken hoe om te gaan met de honden op het erf. De meesten vinden het erg gezellig als de honden op het erf lopen. Dat is ook het doel van de honden. Wel is het belangrijk om de honden niet op te tillen en alleen te aaien als zij ook bij je komen, als de honden weglopen, betekent dit dat ze een moment rust willen. (er was gesignaleerd dat sommigen achter hen aan gingen rennen of hen optilden en de honden dit niet als prettig ervaarden).

Uit de eigen inbreng kwamen praktische punten als nieuwe gereedschappen, maar ook een vraag over bijvoorbeeld spelletjes doen. Dit mag in de pauze, begeleiding helpt deze vrouw hieraan te herinneren zodat ze niet alles zelf hoeft te onthouden.

Er wordt ter plekke een oplossing bedacht of wanneer er nog geen oplossing is, wordt er een moment afgesproken dat er op teruggekomen wordt.

10 september

De tweede vergadering was op 10 september. Dit was net na het RI&E bedrijfsbezoek. Als aandachtspunt kwam eruit om bij gebruik van het zaagsel een mondkapje te dragen. Dit hebben we besproken in de groep.

Ook is er kort gesproken over plagen en pesten. Hoe ziet iedereen dit? Dit werd gedaan n.a.v. van een bijeenkomst op het gemeentehuis, waar de begeleiding die week erna heen zou gaan. Duidelijk was dat iedereen er een ander idee bij heeft, wat voor de een nog onder plagen valt, is voor de ander al pesten. Ervaringen uit het verleden spelen daarbij ook een grote rol. Dit kwam later ook uit de bijeenkomst.

De eigen inbreng bestond weer uit een aantal praktische vragen qua behoeftes, maar ook een aantal werkzaamheden. Zo vroeg er iemand of hij wat vaker de eenden mocht voeren en een ander wilde graag vaker in de bloementuin helpen. Begeleiding zet dit als aandachtspunt op de planning en in de notulen zodat er over een aantal maanden geëvalueerd kan worden of het ook daadwerkelijk is gebeurd.

9 december

De laatste deelnemersvergadering van het jaar. Er waren een aantal praktische agendapunten. Bijvoorbeeld de dierendoeken buiten goed uitkloppen/uitspoelen (zand) voordat zij in de wasmachine gaan (de wasmachine gaf onlangs storing n.a.v. te vieze doeken).

Ook kon iedereen stemmen op wat we gaan eten met de eindejaarsmaaltijd. Het overgrote deel koos voor patat met snack. Als aanvulling daarop kwam nog ijs en chocomel.

Andere aten liever chinees of soep en broodjes.

Met elkaar besloten dat het patat met snack en ijs wordt. Ook zullen we voor chocomel zorgen.

Ingeleverde punten/rondvraag gingen met name over de dieren (praktische doorvoeringen verblijven of knuffelen), vloer toilet en afwisseling in de activiteiten.

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 groep voelt zich heel belangrijk tijdens de vergaderingen. Ook voelen ze zich duidelijk veilig en vrij genoeg om de vragen te stellen die voor hen van belang zijn.

Belangrijk blijft om de vragen (en antwoorden) goed te notuleren, zodat er ook bewaakt kan worden dat datgene wat afgesproken wordt, ook daadwerkelijk gedaan wordt. In de meeste gevallen is dit wel het geval. Een enkele keer komen we in de notulen iets tegen, waar nog niets meegedaan is.

Dit wordt dan uiterlijk die week opgepakt.

Dit jaar zijn de inspraakmomenten ook geweest op het moment dat zij ingepland waren en zijn ze niet verschoven. Het vooraf inplannen bleek hierin goed te helpen, dit is ook weer als actie toegevoegd voor volgend jaar.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

In november hebben we weer een tevredenheidsmeting gehouden onder de deelnemers en hun achterban. Degenen die het zelf konden invullen hebben we gestimuleerd dat ook zelf te doen, de andere formulieren zijn ingevuld met behulp van ouders/begeleiding.

Ook nu blijkt het de mensen veel te helpen dat er plaatjes staan bij de vragen. De vragen worden beter begrepen en het formulier blijkt interessanter. Een reeks vragen lijkt sneller weerstand op te wekken.

Er zijn 20 formulieren uitgedeeld, alle formulieren zijn ingevuld teruggekomen.

Het is niet verplicht om een naam in te vullen, ongeveer de helft van de mensen heeft hun naam ingevuld. De anderen doen het liever anoniem.

De vragen gaan o.a. over de activiteiten, de begeleiding en waar je tevreden over bent.

Bij de meeste vragen kunnen er meerdere opties aangekruist worden. Elk antwoord is ook uitgebeeld in een tekening.

Over het algemeen was iedereen vooral erg te spreken over de gezelligheid, de verschillende activiteiten, fijne begeleiding en de inspraak die hij of zij heeft.

Wat duidelijk opviel was het vervoer. Degenen die met de bus/auto van de boerderij meerijden of zelf naar de boerderij komen (of gebracht/gehaald worden) waren tevreden. Degenen die met de taxi komen, hadden hier ingevuld dat het erg wisselend was. Dit is goed te verklaren, afgelopen jaar is er veel onrust rondom de taxi. Vaak is de taxi te laat, met name in de middag. In sommige gevallen is de rit er zelfs uitgehaald zonder door te geven of loos gemeld terwijl die persoon wel klaar zat.

De beoordeling voor de begeleiding was positief, iedereen vond deze leuk en aardig of zelfs heel erg leuk. Een enkele gaf er ook bij aan dat ze de begeleiding streng vonden.

Ook de activiteiten werden positief beoordeeld. Een enkele gaf aan deze af en toe saai te vinden. Met deze persoon wordt hier samen naar gekeken(hij had zijn naam wel ingevuld).

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.

Het is goed om jaarlijks een tevredenheidsmeting te doen. Toch verrassen de antwoorden ons niet. Dit komt met name doordat wij in het moment kijken en als we zien dat iemand niet op zijn plek is, gaan we daar met die persoon (of zijn/haar achterban) over in gesprek. We wachten hierbij niet tot de volgende evaluatie.

Ook de inspraakmomenten geven extra inzicht in wat belangrijk is voor de deelnemers.

Wel zou de tevredenheidsformulier nog uitgebreid kunnen worden met een vraag over wat er beter kan. Dit wordt nu niet expliciet genoemd. (actie).

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Er waren enkele (kleine) ongevallen of bijna ongevallen:

In de houtbewerking is de kans op verwondingen groter. Zo had iemand een splinter tijdens het schuren en een ander had een sneetje in zijn vinger door het gereedschap. Belangrijk is dat er handschoenen gedragen worden. Merkbaar is dat dit even de aandacht heeft en daarna verslapt. Nu wordt het op het maandelijkse teamoverleg nogmaals benoemd, zodat het helder blijft.

In de praktijk blijkt dat de begeleiding hier blijvend in aan moet sturen.

Bij een deelnemer hadden we twee aantekeningen staan. Deze jongen blijkt meer nabijheid te moeten hebben, zodat hij beter ondersteund kan worden. Hij bleek impulsiever gedrag te hebben dan voorheen.

Een keer had hij samen met een ander het fornuis aangezet, terwijl deze nog afgeschermd was met een (houten) plaat. Begeleiding kwam een kort moment later in de ruimte. Sinds die tijd is de gaskraan uit, en wordt deze alleen aangezet als er gebruik gemaakt wordt van het fornuis, met schoonmaken wordt deze gelijk uitgezet.

Een ander aandachtspunt is rondom de prullenbakken. Onze deelnemers helpen mee met corveetaken.

Het is voorgekomen dat de melkpoeder ververst werd, waarbij er ook poeder naast de prullenbak terecht was gekomen. Dit zorgde voor een gladde vloer. Belangrijk is dat er goed meegekeken wordt wanneer er corveetaken gedaan wordt, de vloer rondom de prullenbakken worden goed gecheckt.

Mocht er iets naast gevallen zijn, wordt dit direct opgeruimd en de vloer goed schoongemaakt. Dit is gelijk gecommuniceerd met de medewerkers, zowel mondeling als schriftelijk in het aandachtspuntenboek, ook tijdens het teamoverleg is het nog extra benadrukt.

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Op de boerderij zijn wij over het algemeen erg alert op veiligheid. Zo zijn er 'regels' in het omgaan met gereedschap en met de dieren. Er zijn regelmatig controles voor speeltoestellen en de skelters.

Tijdens het teamoverleg worden er ook casussen besproken om blijvende bewustwording onder de medewerkers te creëren.

Onze ervaring sluit aan bij het gezegde 'een ongeluk zit in een klein hoekje'. Hoewel we heel bewust bezig zijn met veiligheid, komen er wel eens incidenten voor.

Na zo'n gebeurtenis kijken we altijd met elkaar of dit voorkomen had kunnen worden en hoe dit in het vervolg aan te pakken.

Zo besloten we in de situatie met de jongens/mannen met het gasfornuis, dat in ieder geval het gas er af ging (we hebben dit alleen nodig voor koken) omdat we het risico te groot vonden. In dit geval was de begeleiding er gelukkig snel bij. Daarnaast is er ook contact opgenomen met woonvoorziening en ouders om dat we bij het evalueren van deze situatie achter meer (impulsieve) gedragingen van deze jongen kwamen.

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.

Voeg de RI&E rapportage en het PvA toe aan de werkbeschrijving en vermeld dit in het Kwaliteitsjaarverslag over 2024.

Geplande uitvoerdatum: 18-10-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 24-10-2024 (Afgerond)

Oefenen noodplan deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 03-10-2024 (Afgerond)

Wet- en regelgeving doorvoeren, gehele jaar door.

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 09-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: De nodige wijzigingen zijn doorgevoerd.

Volgen regels WTZA en/of uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 09-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: De WTZA vereisten zijn uitgevoerd.

Zorgplanbespreking deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 16-12-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 09-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle deelnemers hebben dit jaar een zorgplanbespreking gehad.

Update RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 30-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: N.a.v. het nieuwe RI&E rapport zijn er waar nodig was aanpassingen gedaan.

controle silo / stabiliteit.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 21-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: De silo is gecontroleerd, deze bleek nog stabiel en veilig te staan.

Aanvraag VOG

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 01-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Elke 2 maanden wordt de lijst met VOG's gecheckt, Indien nodig wordt er een nieuwe VOG aangevraagd.

Update jaarplanner (2025)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 03-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Jaarplanner 2025 is gemaakt.

Tevredenheidsmeting meting

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 25-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Voor inhoudelijk verslag zie Hoofdstuk tevredenheidmeting.

Zoönosekeurmerk verlenging aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 27-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: De Zoonosechecklist is samen met de dierenarts ingevuld. Nog in afwachting van de uitslag. (wel garantie dat benodigde puntenaantal is behaald)

Update noodplan

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Actie afgerond op: 15-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het noodplan is geupdate

Invullen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 01-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: Er is een start gemaakt met het jaarverslag (Hoofdstuk 3.1. Het afgelopen jaar)

Inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 09-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: De deelnemersvergadering is gehouden op 9 december, voor een inhoudelijk verslag zie Hoofdstuk Inspraakmomenten deelnemers.

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 01-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: De speeltoestellen zijn gecheckt, met name de speelhutten waren toe aan renovatie. Door dit op de dagplanning te schrijven, is er direct actie ondernomen. De hutten zijn gerepareerd waar nodig en kunnen er weer tot de volgende controle tegenaan.

Paden groente/bloementuin verharderen.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 31-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn verharde paden in de bloementuin, er wordt veelvuldig gebruik van gemaakt.

Format nieuwe medewerkers updaten

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 07-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het formulier is geupdate. Er zijn een aantal kleine aanpassingen gedaan.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Actie afgerond op: 30-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Verdiept in dit onderwerp en op het teamoverleg besproken met de medewerkers.

RI&E bezoek plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 01-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: RI&E bezoek was gepland, vanwege ziekte Stigasmedewerker werd dit afgezegd. Uiteindelijk toch op nadrukkelijk verzoek tot snelle actie een andere medewerker op bezoek gehad en verslag gekregen, om het keurmerk te kunnen verlengen.

Vorbereiden audit.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 01-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Al ruim voor de audit is de werkbeschrijving bijgewerkt, RI&E bezoek gepland en andere benodigde acties ondernomen.

Functioneringsgesprekken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 01-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: De functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden.

Scholing en ontwikkeling bhv

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: De geplande scholing is afgerond of wordt nog voortgezet tot einde cursus in komend jaar.

Inspraakmoment

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 16-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: De deelnemersvergadering heeft plaatsgevonden op bovenstaande datum, voor inhoudelijk verslag zie hoofdstuk Inspraakmomenten.

Fokplan dieren 2024 opstellen

Geplande uitvoerdatum: 04-04-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Actie afgerond op: 31-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Fokplan is opgesteld en geagendeerd.

Omgangsvormen aanpassen (o.a. handschoenen)

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 31-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: De omgangsvormen zijn aangepast, meer veiligheidsmaatregelen benoemd.

Deelnemersvergaderingen plannen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 15-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dubbele actie.

Planning deelnemersvergaderingen maken

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 15-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Planning is gemaakt en direct geagendeerd.

Zoönosecheck acties uitvoeren

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 31-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: De aandachtspunten uit de zoönosechecklist zijn verwerkt. Deze hadden met name betrekking op aanpassen van protocollen en verdieping in gezondheidsprogramma's.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 17-09-2024 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 27-08-2024, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 27-08-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 27-08-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-08-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 26-08-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 16-07-2024 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: 11-01-2024 (Afgerond)

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.

Inspraakmoment (algemene vergadering)

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Controle blusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Blik van buiten evaluatie

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Functioneringsgesprekken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Inspraakmoment 1

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Controle speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Kwaliteitssysteem updaten

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Controle EHBO koffers

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

BHV herhalingscursus

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Blik van buiten evaluatie

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Aanvraag VOG

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Scholing en ontwikkeling

Geplande uitvoerdatum: 02-07-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Inspraakmoment 2

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Update RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Blik van buiten evaluatie

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Controle elektrische apparaten en machines

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Inspraakmoment 3

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Zoönosekeurmerk verlenging aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Tevredenheidsmeting meting

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Evaluatie deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

Zorgplanbespreking deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 08-12-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2027
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2027
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2025
Geldt voor locatie(s): d'Boerenkiel (1193)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 30-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 6 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

In onze organisatie vinden we het erg belangrijk dat actiepunten ook daadwerkelijk uitgevoerd worden. Al jaren werken we met een jaarplanner.

Elke teamvergadering komen de actiepunten naar voren en wordt er afgesproken wie er verantwoordelijk is.

Dit werkt goed, de punten worden uitgevoerd. Wel was het niet altijd duidelijk voor de eindverantwoordelijke of de medewerker het punt gedaan had.

Er is afgesproken dat wekelijks de uitgevoerde acties op de actielijst in de notulen worden afgevinkt.

Vorig jaar liep de planning van de deelnemersvergadering niet soepel.

Dit jaar zijn ze al aan het begin van het jaar gepland, de verdeling bleek veel beter.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De komende vijf jaar willen we ons op de volgende doelstellingen richten:

- Het onderhouden van de kennis en vaardigheden van de medewerkers.
- De wet- en regelgeving doorvoeren waar nodig.
- Duurzaamheid
- Balans in de groep behouden (verhouding volwassenen/kinderen i.c.m. hulpvraag) en daarbij de juiste begeleidingscapaciteit.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstellingen voor het komende jaar:

- Balans behouden in de groepsdynamiek.
- Oriënteren op een nieuwe inrichting voor het verblijf van de ezels en paarden.
- De eindverantwoordelijkheden geleidelijk meer overdragen naar medewerkers T en H.

9.3 Plan van aanpak

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

Het plan van aanpak voor doelstellingen van het komende jaar.

- Balans behouden in de groepsdynamiek.

Het blijft een uitdaging om een balans in de groep te houden, doordat we werken met een hele diverse doelgroep. Het aantal 'vaste' (volwassen) deelnemers is van groot belang om een stabiele groep te vormen, waarbij iedere deelnemer de begeleiding kan krijgen die hij of zij nodig heeft.

- Meer inzicht krijgen in omgaan met seksualiteit (medewerkers)

Onze medewerkers kunnen zich meer ontwikkelen op het gebied van omgaan met seksualiteit bij de deelnemers. Hoewel het een onderwerp is wat bij bijna alle leeftijden van toepassing is, vinden we het vooral belangrijk omdat we veel jongeren aangemeld krijgen. Zij zitten nog volop in de ontdekkingsfase.

We vinden het van groot belang dat we genoeg handvaten hebben hoe dit te begeleiden, mocht het voorkomen.

Onze zorgconsulent van Boer en Zorg heeft tijdens het bedrijfsbezoek aangegeven dat zij contact hebben met iemand die in company trainingen geeft. Er wordt contact met haar op genomen.

- Oriënteren op een nieuwe inrichting voor het verblijf van de ezels en paarden.

De verblijven van de ezels en de paarden zijn acceptabel, maar niet ideaal. Vanwege hun sobere rantsoen en de natte winters staan zij weinig op de wei, waardoor de ruimte die wij hebben niet optimaal benut wordt en de dieren op een relatief kleine ruimte staan in de tijd dat zij niet op de wei kunnen.

Via verschillende kanalen kwamen wij in contact met iemand die adviseert in het inrichten van een natuurlijke leefruimte voor paarden en ezels op een relatief klein oppervlak.

Wij gaan ons hier op oriënteren, onderzoeken wat de mogelijkheden voor ons zijn en of dit financieel haalbaar is.

Het plan van aanpak voor de doelstellingen van de komende 5 jaar:

- Het onderhouden van de kennis en vaardigheden van de medewerkers.

Door middel van de teamsessies en functioneringsgesprekken, maar ook door de dagelijkse omgang met elkaar op de werkvloer wordt er gesproken over de begeleiding van de deelnemers en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

Een belangrijk onderdeel is de kennis en vaardigheden op het gebied van Gentle Teaching. Wij staan voor deze begeleidingsmethodiek, die van de medewerkers enige flexibiliteit vereist. Bij Gentle Teaching wordt er in het moment gekeken, soms werkt een afspraak met de deelnemer bijvoorbeeld de ene dag wel, de volgende dag zit de deelnemer heel anders in zijn vel en kan hij de afspraak niet nakomen. Op zo'n moment mag die afspraak niet verwacht worden van die deelnemer. De begeleiding moet daarin kunnen schakelen.

Een ander mooi punt is dat de begeleiding bewust met eigen emoties omgaat en zich niet anders voordoet/ hoeft te doen. Dit zorgt voor een goede zelfreflectie van iedere begeleiding, waarbij zij ook ontdekken waar hun talenten en hun kwetsbaarheden liggen. Naar behoefte worden er cursussen of trainingen aangeboden om als medewerker te werken aan persoonlijke ontwikkeling (verdieping) of extra kennis over een bepaald onderwerp te vergroten. Van de medewerker wordt verwacht dat zij hier zelf ook initiatief in nemen.

- De wet- en regelgeving doorvoeren waar nodig.

Wanneer er nieuwe wet- en regelgeving is, krijgen wij dat over het algemeen via de mail binnen. Deze wordt met de eerstvolgende teamvergadering besproken en waar nodig is doorgevoerd. Er wordt dan ook een plan van aanpak gemaakt of gericht op de aandachtspunten die zo'n wet of regel als gevolg heeft. Ondertussen neemt medewerker T. deze taak grotendeels op zich. Hij delegeert waar mogelijk, richting de andere medewerkers.

- Duurzaamheid

Een onderwerp wat wereldwijd veel onder de aandacht gebracht wordt. Twee jaar geleden zijn er zonnepanelen geïnstalleerd, beide auto's voor boerderijvervoer vervangen voor elektrische auto's en een oplaadpunt voor deze auto's aangeschaft. Eerder is er al een palletkachel/houtkachel gekomen. Dit waren grote investeringen. De pallet-/houtkachel lijkt zijn werk niet te doen zoals verwacht was. De verwachting was dat de ruimte waar gepauzeerd wordt, warmer zou zijn. Er is contact opgenomen met een expert voor advies. Aan de hand daarvan zullen er acties ondernomen worden. Dit wordt vervolgd.

De komende jaren gaan we ook meer richten op de kleinere dingen. Het gebruik van plastic bijvoorbeeld, bewustwording tijdens boodschappen. Of lampen wel of niet aan doen in een ruimte.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.