

Jaarverslag
januari 2021 - december 2021

Maatschap G.W. Rutgers en D. Rutgers-Hiddink

Activiteitenboerderij Rutgers

Locatienummer: 1198



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	15
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	16
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	19
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	19
6.3 Inspraakmomenten	20
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	21
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	22

7 Meldingen en incidenten	23
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	23
7.2 Medicatie	23
7.3 Agressie	23
7.4 Ongewenste intimiteiten	24
7.5 Strafbare handelingen	24
7.6 Klachten	25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
8 Acties	25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	26
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	29
9 Doelstellingen	31
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	32
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	32
9.3 Plan van aanpak	32
Overzicht van bijlagen	32

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

Maatschap G.W. Rutgers en D. Rutgers-Hiddink

Registratienummer: 1198

Koopdieksken 3, 7122 LZ Aalten

Rechtsvorm Maatschap ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 09199045

Website: <http://www.activiteitenboerderij-rutgers.nl>

Locatiegegevens

Activiteitenboerderij Rutgers

Registratienummer: 1198

Koopdieksken 3, 7122 LZ Aalten

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Oost-Gelderland

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

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

Acties

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

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?

Deze vraag gaat over een enquête van de Federatie Landbouw en Zorg t.b.v. de belangenbehartiging.

- Ja

Acties

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

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.

2.2 Zorgboerderij in beeld

In de gemeente Aalten, tussen Lintelo en de Heurne ligt onze activiteitenboerderij.

Een voormalig biologisch varkensbedrijf waar nu een aantal geiten, kippen, cavia's, konijnen, een pony, een hond, een gans en nog één varken deel uit maken van onze boerderij.

Aan een rustige zandweg, ingeklemd tussen beuken, houtwallen, kikkerpoel en landbouwgewassen liggen de tuinen en staan de bedrijfsgebouwen en woning. Daar hebben we ook onze activiteitenboerderij. In de meest brede zin.

Genietend van het buitenleven, de activiteiten rondom en bij de boerderij. Met een "agrarische huiselijkheid" willen wij mensen met persoonlijke aandacht hieraan laten deelnemen.

Wij bieden de mogelijkheid voor dagbesteding voor jong en oud. Tevens is er een mogelijkheid om te logeren.

Activiteitenboerderij Rutgers is in 2008 gestart door Gert en Ina Rutgers. Samen met een aantal deelnemers zijn ze aan de keukentafel begonnen.

Dit ging zeer voorspoedig. Meer deelnemers kwamen en met hen ontstond er een team van begeleiders om samen met Gert en Ina iedereen een thuis te geven op de boerderij.

En met de groei van deelnemers en begeleiders, groeide de boerderij al snel uit haar jasje. Daarom is er in 2009 een nieuw onderkomen gebouwd met daarin ruimte voor een ruime kantine, kantoor, 5 logeerplekken.

In de zomer van 2020 is er een nieuw dierenverblijf gebouwd. Dit alles samen maakt de Activiteitenboerderij compleet.

Het team van begeleiders bestaat naast Gert en Ina, uit ongeveer 23 medewerkers en stagiaires, die professioneel, gedreven en met plezier aan het werk zijn.

Hierbij staat betrokkenheid, respect en belangstelling naar elkaar voorop. We bieden een positieve instelling met een gezonde dosis humor.

We willen er voor zorgen dat de deelnemer zich thuis voelt op de boerderij.

Daarbij vinden we het belangrijk dat de dagbesteding moet aansluiten op de behoeften en mogelijkheden van de deelnemer.

We proberen met sociale vaardigheden zoals: tact, geduld, hulpvaardigheid, flexibiliteit en creativiteit de begeleiding gemakkelijker en prettiger maken.

Daarnaast wordt in samenspraak met de deelnemer gekozen uit het aanbod van activiteiten en bezigheden en zo maken we een passend programma.

De deelnemer kan, wanneer dat binnen onze mogelijkheden ligt, voor het grootste deel eigen wensen inbrengen.

Niet alleen inhoudelijk, maar ook wat betreft openingstijden proberen we ons zo flexibel mogelijk op te stellen.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

Acties

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

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.

Het afgelopen jaar was een jaar waarin beperkende maatregelen als gevolg van het coronavirus nog steeds erg aanwezig waren. We hadden gehoopt op een rustiger jaar wat dat betreft. Helaas houdt het ons nog erg in de greep en hebben we moeten accepteren dat deze maatregelen onderdeel zijn van ons dagelijks leven op de boerderij. Toch proberen we waar mogelijk om de "agrarische huiselijkheid" voorop te zetten. We hebben ingezet om een veilige haven te zijn voor onze deelnemers. We zijn blij dat we geen (ernstig) zieke deelnemers of collega's hebben gehad. Tot nu toe komt iedereen er redelijk ongeschonden vanaf. We hebben dan ook weinig mensen met corona gehad op de boerderij. Daar zijn we erg blij mee.

We merken dat het coronavirus de boel wat stil heeft gelegd. Waar we zelf in onze ontwikkeling hard vooruit wilden stagneerde dit door regels en maatregelen. Zo wilden we graag scholing volgen rondom 'hechtingsproblematiek' en een cursus weerbaarheid volgen. We hebben hierin keuze gemaakt. We hebben digitaal het één en ander ondernomen maar ook gekozen om dingen door te schuiven naar een moment dat er wel meer mogelijk is.

We hebben dit jaar een goede start gemaakt rondom de wet zorg en dwang (WZD). Tijdens de audit van ons kwaliteitssysteem "Kwaliteit laat je Zien" van de Federatie Landbouw en Zorg, op 11 mei van dit jaar, hebben we hier uitgebreid over gesproken. We hebben er met elkaar als collega's al veel over gesproken en merken dat met name het 'grijze gebied' van casussen voor gespreksstof zorgt. We hebben met twee kwaliteitsmedewerkers van coöperatie Boer en Zorg een bespreking gehad via beeldbellen. We hebben onze eerste vragen kunnen stellen waarna we weer verder konden ontwikkelen. Vanuit coöperatie Boer en Zorg is er een WZD-functionaris ter beschikking. Zij is bij ons geweest en daarna kregen we nog meer duidelijkheid. We hebben meer duidelijk welke stappen we kunnen nemen en op welke manier we de bevindingen vast kunnen leggen. Met name onze gedachtegang en de stappen die we nemen moeten vast gelegd worden. We hebben de tip gekregen om signaleringsplannen te maken in specifieke situaties. We hebben het idee dat we het principe veel duidelijker hebben dan een half jaar geleden. Komend jaar gaan we ons richten op de vastlegging en het bespreken van de situaties en deelnemers. Waar we mee aan het werk gaan:

- Alle afzonderlijke situaties worden besproken waarbij wij denken dat de Wet Zorg en Dwang van toepassing is.
- Als eerste wordt er gekeken naar alternatieven waardoor de Wet Zorg en Dwang niet meer van toepassing hoeft te zijn.
- Signaleringsplannen maken voor deelnemers die je fysiek ondersteunt naar een rustige plek. Mits dit ten gunste is van de deelnemer.
- Maatregelen toevoegen aan zorgplannen van deelnemers waarbij de Wet Zorg en Dwang van toepassing is.
- Het stappenplan van de Wet Zorg en Dwang gaat in.

In 2021 hebben we een audit gehad. We hebben dit als een zeer prettig gesprek ervaren. We hebben dus handvatten gekregen rondom WZD maar ook een tijd gesproken over de toekomst en hoe we het bedrijf voort gaan zetten. We kregen als toelichting op het advies van de auditor het volgende bericht: *"Dank voor alle gegeven informatie en het waardevolle gesprek dat we daarbij gehad hebben. De openheid als het gaat om zaken als opvolging en toewerken naar een team dat daarbij past waardeer ik zeer. De door mij toegevoegde acties zijn vooral bedoeld om ontwikkelingen te kunnen blijven volgen in de jaarverslagen. Werk eventueel met bijlages als dat beter is i.v.m. privacy."* Daaruit halen wij dat de auditor het gesprek op dezelfde manier heeft ervaren als wij.

We hebben de oude stallen, inclusief, asbest laten verwijderen. Dit was een gesteld doel voor vorig jaar maar hebben we begin van het jaar alsnog kunnen realiseren. Ook hebben we wadi's aangebracht op het erf. *'Met een wadi wordt een bufferings- en infiltratievoorziening bedoeld, die tijdelijk gevuld is met hemelwater. Een wadi bergt regenwater en zuivert het, waarna het water infiltreert in de ondergrond.'* We hebben dit jaar een nieuwe houtwal aangelegd. Deze wordt gemaakt voor het behoud van het natuurlandschap. De grond waar de oude stallen hebben gestaan zal ingericht worden als een belevingstuin. In deze tuin worden alle zintuigen aangesproken. De grond moet nog zakken waardoor we nog niet hebben kunnen beginnen aan de aanleg van deze belevingstuin. We hebben al wel ideeën uitgewerkt en een goed beeld van hoe de tuin er uit moet gaan zien. We hopen hier in 2022 aan te kunnen werken.

De nieuwe aanbesteding voor de Jeugdwet en Wet Maatschappelijke Ondersteuning van de Regio Achterhoek heeft voor wat slapeloze nachten gezorgd. Deze aanbesteding van zorg had al op 1 januari 2021 in moeten gaan. Het is nog niet goed te overzien wat dit gaat betekenen voor de zorg die je wil bieden. De aansluiting bij coöperatie Boer en Zorg zorgt er voor dat we er niet 'alleen' voor staan. Maar hoe dit in de praktijk uitgewerkt gaat worden is onduidelijk.

We hebben ook dit jaar weer gemerkt dat de zorgzwaarte blijft stijgen. Met name de zorgintensiteit die je kwijt bent aan een deelnemer is gestegen. Indicaties worden korter verleend, dat vraagt om meer overlegmomenten. Ook andere partijen in het systeem van een deelnemer weten ons makkelijker te vinden. Deze ontwikkeling vinden we echter wel positief. We voelen ons serieus genomen en zijn een belangrijke partij.

We hebben een kleine uitbreiding in deelnemers gehad en merken dat we 'vol' zitten. Er is een wachtlijst welke groeit. Vooral de logeeropvang in het weekend wordt goed vertegenwoordigd op de wachtlijst. We hebben naamsbekendheid wat natuurlijk een prettig gevoel is. Het feit dat we mensen nog geen plek kunnen bieden vinden we geen prettig gevoel.

We hebben ondanks alle onrust die het coronavirus met zich mee bracht gewerkt aan de ontwikkeling van het team. Er worden taken overgedragen en hier wordt een stappenplan voor gemaakt. Deze zal in het nieuwe jaar gebruikt gaan worden. Er wordt gekeken naar de toekomst van de boerderij en de rol van Gert en Ina, die uiteindelijk ook van hun oude dag willen gaan genieten. Het gaat niet snel, maar er worden kleine stappen gezet.

We denken dat de deelnemers weinig gemerkt hebben van de onrust die het coronavirus ons als team gebracht heeft. Het fotoboek van 2021 laat een mooie indruk achter over wat we allemaal ondernomen hebben. Dat we ingesneeuwd waren, dat er een grote bult zand verlegd is met hand, dat de zon geschenen heeft en dat er heel veel diverse activiteiten zijn ondernomen. De moestuin was dit jaar erg goed onderhouden en er zijn lekkere gerechten op tafel gekomen, onder andere uit eigen tuin.

Ons ondersteunend netwerk tenslotte, zoals we dat door de jaren heen ontwikkeld hebben, groeit gestaag door. Met elke nieuwe deelnemer, met elk nieuw evaluatiegesprek, Multi Disciplinair Overleg of keukentafelgesprek doen we weer nieuwe contacten op. Deze contacten voegen we toe aan ons bestaande netwerk. Zo vermeerderd kennis maar ook kunde over problematieken en de aanpak ervan. Tevens openen deze nieuwe contacten altijd weer deuren naar anderen toe. Ons netwerk richt zich op vier deelgebieden:

- Het eerste richt zich op de jeugdzorg, via evaluatiegesprekken komen we in aanraking met school, ambulante begeleiders in de thuissituatie, behandelaars, en medewerkers zorgloketten. Dit resulteert steeds vaker in een Multi Disciplinair Overleg.
- Het tweede richt zich via ons eigen georganiseerd Multi Disciplinair Overleg voor ouderen. Ook daar komen we als vanzelf en op uitnodiging in aanraking met huisartsen, persoonlijk begeleiders, thuiszorg, trajectbegeleiders en weer medewerkers zorgloketten.
- Het derde deelgebied is dat van de aanbestedende instanties. In samenwerking met coöperatie Boer en Zorg worden gesprekken gevoerd met individuele contractmanagers van de gemeenten. Voor de nieuwe aanbesteding in de regio Achterhoek heeft Coöperatie Boer & Zorg de krachten gebundeld met de nieuw opgerichte Coöperatie Sorg.
- Een vierde loot aan de netwerkboom richt zich op bedrijfsovername en alle varianten die daarbij de revue passeren. Onze accountant maakt daar vanzelfsprekend deel van uit. Maar we hebben ook gezocht naar mensen die ons kunnen helpen met het vinden van een rode draad in deze materie.

Acties

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

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.

We trappen een open deur in, wanneer we concluderen dat het corona-virus ook afgelopen jaar dwingend aanwezig is geweest. Zowel deelnemers als medewerkers hebben in toenemende mate verlangd naar het einde van alle beperkende maatregelen. Zowel fysieke als psychische beperkingen beginnen steeds meer te knellen.

Niet voldoende nabijheid aan deelnemers kunnen bieden in de groepsdynamiek. Weinig of geen mogelijkheden hebben om als team informeel met elkaar bezig te kunnen zijn. Collega's, maar ook stagiairs en vrijwilligers die je alleen maar in de werkmodus tegenkomt. Dat begint te knagen.

En hoewel we steeds het gevoel hebben dat we er goed doorheen gerold zijn, voor zover je dat kan voelen, begint steeds meer het besef te landen dat de schade aangericht door het virus wel aanzienlijk moet zijn. We hopen dan ook maar op een normaliseren van de intermenselijke verhoudingen, zodat we onze plannen die we al in 2020 begonnen zijn met hernieuwde energie kunnen voortzetten.

Verdergaan op de ingeslagen weg, dat wordt het motto voor het komende jaar. Dus verder bouwen aan het professionaliseren van ons team, het meer en meer zelfstandig functionerend maken zodat de beoogde zelfsturing op een hoger niveau gebracht kan worden.

Dat is nodig om op termijn de Activiteitenboerderij over te dragen aan (een) opvolger(s). Ook daar moet aan gewerkt worden. Plannen maken, mogelijkheden bespreken en onmogelijkheden uitsluiten.

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

doelgroep	Begin	instroom	uitstroom	eind
Parkinson	1	1	-	2
Dementie	8	10	9	9
Psychiatrische problematiek	13	1	1	13
Autisme	28	4	3	29
Hechtingsproblematiek	11	2	-	13
ADHD	6	-	1	5
Niet Aangeboren Hersenletsel	6	2	2	6
Somatische Beperking	3	-	-	3
Lichamelijke beperking	3	1	-	4
Verstandelijke beperking	20	7	-	27
TOTAAL	99	28	16	111

Reden van uitstroom	
Verpleegtehuis	11
Andere woonvorm	1
Andere dagbesteding	
Einddoel behaald	2
Geen passende dagbesteding	2
Financiële prikkel	
Overleden	

Financieringsvorm	
Wet Maatschappelijke ondersteuning	13%
Jeugdwet	34%
Wet langdurige zorg / zorg in natura	42%
Wet langdurige zorg / Persoonsgebonden budget	8%
Onderaannemerschap / particulier	3%

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

We hebben nu meer deelnemers dan het einde van 2020. Dit was niet onze insteek. Dit wil niet zeggen dat we meer deelnemers op een dag aanwezig hebben. Er is veel vraag naar weekend- of logeeropvang. Dit zorgt voor een hoger aantal deelnemers maar niet meer afgenomen uren. Het brengt ons echter wel meer werk door het onderhouden van contacten, zorgplannen te maken en bespreken, enz.

We hebben het afgelopen jaar opnieuw een uitdaging ervaren door deelnemers die toe zijn aan een volgende stap welke er niet is. Hierdoor zijn er dan enkele deelnemers die eigenlijk niet passen bij datgene wat wij kunnen bieden. Voor hen is of wordt er gezocht naar een vervolg. Dat dit vaak niet voorhanden is maakt de zorg intensiever. De momenten waarop iemand dan toch een volgende stap kan zetten zijn prettig voor de deelnemer en voor de groepsdynamiek.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Eén van de collega's uit het team is gestopt bij ons. In het afgelopen jaar hebben we soms wat verschuivingen gehad in aantal uren. Mensen namen ouderschapsverlof op of juist niet meer. We hebben te maken gehad met ziekte, ook langdurig. Dit werd allemaal door het team opgevangen.

Ook nu hebben we eind van het jaar de functioneringsgesprekken gehouden met het team. Wij noemen dit ontwikkelgesprekken. Deze waren dit jaar weer productiever dan voorgaande jaren. We hebben er voor gekozen dat iedereen een stappenplan maakt met doelen en hier een termijn aan gesteld. Dit maakt ons enthousiast. We hebben gezien dat iedereen goede ideeën heeft en gemotiveerd is. Ook om zich te ontwikkelen. We hebben deze ontwikkelingen gebundeld en teambreed gemaakt. Zo weet iedereen waar de ambities en interesses van collega's liggen.

Aan het eind van het jaar zijn wel gedachten ontstaan over de toekomst. Waar Gert en Ina hun uren anders, mogelijk wat minder, in gaan vullen. Dit is nog maar een idee en heeft nog maar tot kleine stappen geleid, maar vraagt wel om na te denken over het team en haar samenstelling. Welke taken willen Gert en Ina afgeven? Is het team daarvoor compleet? Een belangrijk hersenspinsel dat mogelijk in 2022 meer vorm gaat krijgen.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

We hebben dit schooljaar 10 stagiairs mogen ontvangen. Twee stagiairs zijn vroegtijdig gestopt omdat de plek niet passend was of door persoonlijke omstandigheden. Hierdoor kwam er plaats voor een nieuwe stagiair. We hebben gemerkt dat het voor stagiairs moeilijker was om een aan een stageplek te komen. Er was meer vraag naar stageplaatsen. We voelen dan een plicht om als leerplek voldoende leerlingen ervaringen op te laten doen in de praktijk. Daarnaast hebben we rekening gehouden met onze mogelijkheden. We hebben een bepaald aantal plaatsen die we kunnen bieden om de leerlingen voldoende begeleiding te bieden. Ook het coronavirus legde hier beperkingen op. We moeten immers waarborgen dat er voldoende afstand gehouden kan worden.

We hebben stagiairs uit de volgende opleidingen;

- gespecialiseerd pedagogisch medewerker (MBO Niveau 4)
- Social Work (HBO)
- Het Groene Lyceum (niveau 4)
- MMZ (MBO Niveau 4)
- Begeleider specifieke doelgroepen MBO (Niveau 3)
- Persoonlijk begeleider gehandicapten zorg (MBO Niveau 4)
- scholengemeenschap 'Schaersvoorde' afdeling groen. (VMBO)

Daarnaast zijn er twee collega's bezig met de opleiding Social Work (HBO). Eén heeft de opleiding in het jaar 2021 afgerond.

Eén van onze stagiairs heeft een verlenging van de stage en loopt daarom ook in schooljaar 2020/2021 nog stage bij ons. Eén van de stagiairs die in de eerste schoolperiode bij ons stage liep is ook dit jaar een periode bij ons om stage te lopen. Nu tijdens haar vervolgopleiding.

Stagiairs worden binnen de Activiteitenboerderij gekoppeld aan een vaste begeleider. Deze fungeert als aanspreekpunt, voert de wekelijkse functioneringsgesprekjes. Samen met de stagiair bepaalt de begeleider de aard van de werkzaamheden gedurende die week. Ook eventuele opdrachten van de opleiding worden in het schema ingepast. De begeleider is ook de aangewezen persoon om met de opleiding van de stagiair te communiceren. In eerste instantie worden stagiairs ingewerkt in de dagelijkse gang van zaken met behulp van een checklist en een inwerkmap. Daarna gaan begeleider en stagiair op specifieke opdrachten van de opleiding in.

Een stagiair staat als extra persoon op de werkvloer en is dus boventallig ingepland. In het afgelopen jaar zijn er drie collega's die de begeleiding van stagiairs op zich genomen hebben. Ina is overkoepelend verantwoordelijk en neemt daar waar nodig de begeleiding over of sluit aan. We kijken waar behoeften liggen en spelen daar op in. We konden door de coronacrisis helaas geen trainingen bijwonen zoals we het jaar daarvoor hebben gedaan. De collega die de HBO-studenten begeleidt heeft een webinar kunnen volgen. De stagiairs zijn heel verschillend maar allemaal welwillend. Zo lopen ze hun vaste dagen stage maar zijn ook bereid om avonden of in weekenden stage te lopen. Daar zijn wel tevreden mee.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

In het afgelopen jaar zijn dezelfde vrijwilligers (3) bij ons op de boerderij geweest.

Enkele vrijwilligers hebben tijdelijke afwezigheid ingelast in verband met corona.

Gert onderhoudt het contact met de vrijwilligers die zich inzetten op het technische vlak. Hierin is het lijstje kort en is er op alle momenten van aanwezigheid een overlegmoment. Zo doet Ina dit bij de vrijwilligers die zich binnen inzetten. Zij heeft ongeveer één keer in de week een overlegmoment met hen. Dit gaat met name over de invulling van de aanwezige tijd. Met welke activiteiten is iemand bezig en vindt diegene dit nog wel leuk.

Eén van de vrijwilligers is al erg lang bij ons en haar takenpakket is veranderd. Zij richt zich tegenwoordig vaker op de deelnemers en het bieden van individuele aandacht en tijd. Zo werkt ze met verschillende deelnemers met het 'spraakprogramma'. Dit is er ter verbetering van de spraak bij mensen met dementie. Ook een wandeling en een klusje op het erf zijn voor haar geen probleem. Het voordeel van de jarenlange samenwerking.

Eén van de vrijwilligers is door ziekte lange tijd afwezig geweest. We hebben contact met haar gehouden door regelmatig een kaart of een bos bloemen te sturen.

De vrijwilliger die ons helpt met de klussen op het erf is lange tijd afwezig geweest i.v.m. corona. Hij was preventief afwezig om besmetting te voorkomen. Daar waar mogelijk was hij er.

Acties

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

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

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

We zijn blij met het team dat er staat. We hebben een leuke diverse groep aan mensen die wij als begeleiders aan het werk hebben. De stagiairs en de vrijwilligers maken het plaatje compleet en voegen echt iets toe aan de kwaliteit. We hopen dat het team stabiel blijft en iedereen kan groeien in datgene wat hij/zij leuk vinden. Hiervoor zijn de stappenplannen door iedereen gemaakt een goede eerste zet.

Teambuilding stond als belangrijk doel in het vorige jaarverslag omschreven. We hebben meerdere pogingen gedaan om avonden samen te plannen. Alle keren gooide het coronavirus roet in het eten. Toch waren er ook andere momenten dat we wel samen konden zijn. Deze momenten werden automatisch een vorm van teambuilding. Dit besef komt vaak pas later.

Ina heeft het afgelopen jaar veel tijd besteed aan de individuele ondersteuning van collega's waar dit nodig was. Dit is een investering die graag gedaan wordt in deze 'kleine organisatie'. We moeten het samen doen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

Uit jaarverslag 2020:

"De komende jaren willen we ons op dezelfde doelen richten als het afgelopen jaar, dat wil zeggen:

- *de veiligheid*
- *de interne ontwikkeling van het team.*
- *zorg gerelateerde onderwerpen.*

De verplichte scholing zal daarin haar deel hebben, de interne ontwikkeling zal gedurende het jaar gepland worden en de zorg gerelateerde onderwerpen zullen zich aan de hand van de deelnemersproblematieken vanzelf aandienen. Zoals elk jaar. De training waarin hechting centraal staat en de weerbaarheidstraining staan bovenaan ons wensen lijstje. De training 'BHV' en 'autorisatie voor het geven medicatie' zullen zoals elk jaar voorbij komen. Ook de SKJ-registratie en bijbehorend praktijkprogramma zullen weer een plaats krijgen. Hoewel we daar in het afgelopen jaar al wel mee bezig zijn geweest."

We hebben aan de bovenstaande doelen kunnen werken in het afgelopen jaar. We zijn gestart in 2020 met een digitale training met het onderwerp 'hechting en trauma'. Dit zou een vervolg krijgen in het jaar 2021. We wilden ook graag fysiek aanwezig zijn tijdens de training. Dit konden we realiseren en hebben een fijne training gehad. Daar zullen we als team nu zelf een vervolg aan geven.

Door de verandering van zorgzwaarte is er behoefte aan een training voor zowel de mentale als fysieke weerbaarheid. Er is een sterke voorkeur om deze training op locatie te houden. Digitaal zou naar ons idee te weinig resultaat opleveren. We hebben deze training verplaatst naar het nieuwe jaar, waarin de maatregelen hopelijk toelaten dat we met zijn allen fysiek samen kunnen komen.

Er is gewerkt aan het praktijkprogramma van de SKJ, BHV en autorisatie voor het geven van medicatie, dit zijn vaste onderdelen die we ook dit jaar gewoon terug hebben laten komen. Dit konden we realiseren op de momenten dat er versoepelingen waren waardoor we samen konden komen met enkele maatregelen zoals afstandhouden en mondkapjesgebruik.

Acties

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

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.

- Januari: Yucel Methode 'bouwen aan herstel', Online. Lieke Tuentier (SKJ geregistreerd).
- Maart: Online dementie congres 'Kijk door de ogen van iemand met dementie'. (Ina Rutgers, BIG geregistreerd verpleegkundige)
- April: Autorisatie voor het geven van medicatie, Zozijn. (gehele team)
- April: De jaarlijkse BHV-herhalingscursus op het gebied van brandpreventie, ontruiming, EHBO en reanimeren. , Medprevent. (Ilse ten Hagen, Ina Rutgers, Esther Luiten-Beernink, Rina Hoefman, Karin Harmsen, Mine Dijkstra, Lieke Tuentier, Marijn, Saskia Wicher, Bert Stronks)
- Juni: Yucel Methode 'bouwen aan herstel', (Ina Rutgers, BIG geregistreerd verpleegkundige).

- September: Hechting. verzorgd door 'De basis, Hechting en trauma'. (gehele team)
- September: Dag van de jeugdprofessional 'sterk in je werk', Lieke Tuenter (SKJ geregistreerd).
- September: 'Training basisvaardigheden werkbegeleider'. Calibris advies trainingen. Ina Rutgers, (BIG geregistreerd verpleegkundige) Karin Harmsen (SKJ geregistreerd),
- November: 'Dementie in de familie en dan?' Netwerk ouderen en veerkracht, Achterhoek. Ilse ten Hagen, Deborah Wiggers
- Gehele jaar door: 'Coaching met de hond'. Weerbaarheid voor collega's. (Ilse ten Hagen, Leon Huitink, Jessica van der Lede-Hogewoning, Anouk Schigt, Peter Huinink, Wouter Obbink, Marijn Kraaijenbrink, Saskia Wiggers.)
- Gehele jaar door: Praktijkprogramma SKJ. Karin Harmsen (SKJ geregistreerd), Lieke Tuenter (SKJ geregistreerd).

Alle trainingen, cursussen en bijeenkomsten zijn met goed gevolg afgerond. Daar waar mogelijk zijn de certificaten behaald.

Acties

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Het wordt een herhaling van voorgaande jaren. Toch zijn dit nog steeds de onderwerpen waar wij onze aandacht op willen richten. Mede omdat dit door beperkingen vanwege het coronavirus nog niet de aandacht heeft gehad zoals we graag zouden zien.

- de veiligheid
- de interne ontwikkeling van het team
- zorg gerelateerde onderwerpen

We zien graag een vervolg van de cursus 'hechting en trauma' en een training in de mentale en fysieke weerbaarheid. Dit sluit aan bij het groeien van de zorgzwaarte en veiligheidsrisico's.

De BHV training en autorisatie voor het geven van medicatie zijn een terugkomend onderwerp en zullen ook volgend jaar weer aan bod komen.

Daarnaast komt er door de stappenplannen die elk medewerker maakt, een concreter beeld van de scholing die men nog wil volgen. Dit is nog in ontwikkeling en zal volgend jaar een duidelijker beeld geven. Dit zal met name gericht zijn op de onderwerpen die zich richten op het begeleiden van deelnemers.

Ook zal er scholing volgen die bijdraagt aan de ontwikkeling van het team. Dit is nog niet concreet en zal volgend jaar een vervolg krijgen.

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.

Als wij naar onze lijst kijken met scholing die we dit jaar gevolgd hebben dan zijn we toch blij verrast. We hebben ondanks corona nog veel aan onze kennis en kunde kunnen doen. De stappenplannen (gemaakt tijdens functioneringsgesprekken) gaan veel voor ons betekenen. We zullen beter een koers kunnen varen en veel gericht scholing kunnen volgen. Welke individuele scholing er precies op het programma staat kunnen we nog niet zeggen.

De vaste scholing staat ook voor het volgende jaar op de planning. Denk aan BHV en het autoriseren tot het geven van medicatie.

Yucel

De Yucel methode is een systeemgerichte methodiek waarbij problemen en oplossingen inzichtelijk worden gemaakt. De methode is bij deelnemers met een uiteenlopende achtergrond in te zetten. Wanneer we zien dat een deelnemer vastloopt in de huidige begeleiding en dagstructuur, kan deze methode een mogelijkheid bieden om anders tegen dingen aan te kijken. Dit gebeurt altijd in overleg met de deelnemer en diens vertegenwoordiger, ook omdat het een extra tijdsinvestering is en daar de financiële ruimte voor moet zijn. In het afgelopen jaar hebben we met een aantal deelnemers en een gezin de methode gericht ingezet. Dit had als resultaat dat we bij deze specifieke deelnemers meer inzicht kregen in hun gedachtegang en familiesysteem. In principe werken we hier niet als zijnde een behandelsetting, wel werken we met doelstellingen opgesteld in een zorgplan. De Yucel methode die we hebben ingezet gaf ons meer inzicht in het bijstellen of meer passend maken van de gestelde doelen.

In teamverband hebben we deze methode ingezet om meer inzicht in teamprocessen te krijgen en te zien waar uitdagingen en kwaliteiten liggen van het team als geheel. Dit hebben we een paar keer ingezet en kan nog een meer structureel karakter krijgen.

De methode heeft ons opgeleverd dat je met open blik blijft kijken en door mensen in hun kracht te zetten je veel kunt bereiken. Of dit nu over deelnemers of collega's gaat. Het brengt helder in kaart welke krachtbronnen er zijn en welke zaken als belastend ervaren worden. Wanneer een casus dreigt vast te lopen, biedt de yucel methode een mogelijkheid tot het vinden van oplossingen.

Dag van de jeugdproffesional

Deze dag stond in het teken van 'ster in je werk' staan. Er werden verschillende workshops aangeboden, waarvan wij er een kozen met betrekking tot hechting en sterk zijn in traumasensitief werken. Dit heeft ons gebracht dat we tijdens teamoverleg, zowel in groot als in klein verband, meer stil zijn gaan staan bij trauma van deelnemers en welke rol dat nu speelt in de huidige situatie. Hoe we toch een rol spelen in een stabiele setting zijn rondom jeugdigen en belangrijk het is met de neuzen dezelfde kant op te staan.

We nemen deze informatie ook mee in het opstellen van zorgplannen en het daarin juist omschrijven van de hulpvraag. Wanneer er sprake is van (vermoedelijke) problematiek in de hechting, is dat een extra aandachtspunt waarop wij onze begeleidingsstijl en het creëren van een veilige omgeving op af stemmen.

Praktijkprogramma SKJ

Het praktijkprogramma vanuit de SKJ vraagt onder andere gerichte intervisie te hebben met collega binnen je team als buiten je team. Afgelopen jaar zijn we verder gegaan met intervisie vormgeven binnen het team en hebben we in verschillende samenstellingen dit vormgegeven. Daar we de cursus beroepsethiek ook gevolgd hebben zijn dit punten die we extra meenemen in deze intervisies met elkaar. De afweging bijvoorbeeld bij conflicterende punten uit het kader voor jeugdhulp, wat ligt binnen onze mogelijkheden en wat niet. Waar trekken we grenzen. Door hier als team dieper op in te gaan creëren we gezamenlijk draagvlak en kunnen we beter op een lijn werken.

Kijk door de ogen van iemand met dementie

Het persoonlijke verhaal van iemand met dementie greep mij aan. Ik kijk met meer respect naar mensen met dementie. Er kwam duidelijk naar voren dat een goede invulling van de dag belangrijk is. Het geeft hun leven inhoud. Hiervoor zal mogelijk gezocht moeten worden naar oplossingen. Het is aan ons om hier moeite voor te doen. Ik deel dit met mijn collega's.

De basis, Hechting en trauma

We hebben eind vorig jaar (2020) een online bijeenkomst gehad over hechtingsproblematiek. We kregen de theorie hierover uitgelegd met behulp van een powerpoint presentatie. Er zou een fysieke bijeenkomst zijn naar aanleiding van deze online bijeenkomst. Die heeft even op zich laten wachten door corona. Uiteindelijk konden we in september met het team fysiek samen komen. We hebben allemaal een casus ingediend waar de cursusleiders voor ons naar gekeken hebben. Zij hebben hun aanbevelingen op papier gezet en deze hebben we in groepjes besproken. De cursusleiders liepen rond en waar we vragen hadden konden zij met ons meedenken. We hebben inzicht gehaald uit de persoonlijke casussen. We misten hierin enigszins het teambreed delen van informatie. We geven hier zelf een vervolg aan tijdens een latere vergadering. Ons doel is om als team, waar mogelijk, hetzelfde uit te stralen naar onze deelnemers. Dit biedt veiligheid. We nemen daar in mee dat we allemaal individuen zijn met onze eigen wereldbeeld. Er is tijdens de cursus uitleg gedaan over hechting doormiddel van 'truitjes'. Dit kwam op de werkvloer nog regelmatig naar voren. Je merkt dat de informatie nog lang blijft leven binnen het team.

Dementie in de familie en dan

Dit was een interactief congres met meerdere sprekers. Het was fijn dat je vragen kon stellen en ook je gedachten kon delen. Wat ik er met name uit meegenomen heb is dat de onderlinge kijk op de dementie van het familielid verschillend kan zijn. Waar de één het nog wel mee vindt vallen kan een ander zich er al zorgen om maken. Ook kwam duidelijk naar voren dat je op tijd aan de bel moet trekken. Niet té lang door gaan met alles alleen doen. Er werd ook gesproken over het thuis wonen. Hoe lang dit nog mogelijk is. Daarnaast kwam naar voren dat inwonende naasten ook de aandacht nodig hebben. Dit vertaal ik dan zelf naar alle mantelzorgers. Inwonende naasten hebben zien vaak eerder en duidelijker welke problemen er spelen. Ik kan dit goed vertalen naar zowel werk als privé. Ik ben mij er nu meer van bewust dat familieleden op een verschillende manier kunnen kijken naar bijvoorbeeld hun zieke vader.

Coaching met de hond

Enkele collega's hebben 'coaching met de hond' gedaan. Dit richtte zich op zelfvertrouwen vergroten en persoonlijke ontwikkeling. Zowel in de werk als op persoonlijk vlak. De hond laat door middel van gedrag zien wat de persoon uitstraalt. De cursusleidster vertaalt dit naar de cursist. Het brengt inzicht en vergroot het zelfvertrouwen. Deze cursus was heel persoonlijk en wordt niet gedeeld met collega's. Behalve als daar vanuit de persoon zelf behoefte aan is. We hebben terug gekregen dat collega's er veel aan gehad hebben en het al prettig hebben ervaren. Op de inhoud is niet ingegaan.

Training basisvaardigheden werkbegeleider voor stagiairs.

In deze training kwam met name naar voren dat de kennismaking en een gesprek vooraf belangrijk zijn. Hier moet de tijd voor genomen worden. Een goede start met voldoende tijd voor inwerken hebben wij ons eigen gemaakt. We ontwikkelen ons verder in het begeleiden van stagiairs. Deze training heeft ons geholpen bij deze ontwikkeling.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft 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.

Het afgelopen jaar hebben we weer veel evaluatiegesprekken gevoerd. De komst van het coronavirus heeft er voor gezorgd dat we vaker deze gesprekken hebben uitgevoerd middels beeldbellen. Dit heeft niet onze voorkeur maar het was fijn dat de mogelijkheid er was. De ouders/verzorgers waren hierin ook welwillend. Met de deelnemers kon we de gesprekken op locatie voeren.

We hebben minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek. De indicaties worden tegenwoordig vaak voor een kortere periode afgegeven met als gevolg dat er in sommige gevallen vaker een evaluatie gesprek is. In het vorige jaar hebben we er ook vaker voor gekozen om bij bijzonderheden een gesprek aan te gaan. Wanneer wij ons zorgen maakten, er flinke gedragsverandering was of er bijvoorbeeld veel is veranderd in het leven van een deelnemer kozen we voor een nieuw gesprek.

We sluiten tegenwoordig nóg vaker aan bij een Multi Disciplinair Overleg (MDO) of het invullen van een onderzoek naar Sociaal Emotionele Ontwikkeling (SEO). Op uitnodiging vanuit gemeente of andere disciplines. Al met al denken we zo'n 200 gesprekken gevoerd hebben. We merken hierin echt een groei.

Tijdens deze gesprekken wordt voornamelijk het welbevinden van de deelnemer besproken. Dit is een breed begrip maar zo breed is het ook. Thuis situatie, begeleiding, activiteiten, gezondheid, medicijngebruik, methodes waarmee gewerkt wordt, afspraken met andere disciplines, eventuele andere dagbesteding of sport, alles komt aan bod.

Het aantal evaluaties is per deelnemer erg verschillend. Er zijn deelnemers die we al jaren kennen en aan één gesprek behoefte hebben. We hebben ook enkele deelnemers waarvoor wel 15 gesprekken per jaar plaats vinden.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

We merken dat er elk jaar meer tijd wordt besteed aan het voeren van gesprekken. Hierin keuzes maken is soms nog een uitdaging. We vinden het fijn dat we uitgenodigd worden voor gesprekken omdat onze zienswijze dan ook belangrijk blijkt te zijn. De weg naar ons toe lijkt steeds makkelijker bewandeld te worden. Dat vraagt dan wel tijd die kostbaar is. Het belang van het gesprek moet dan goed worden ingeschat om het voldoende van waarde te laten zijn. Dit is voor ons een uitdaging en hier kunnen we nog in leren.

Vorig jaar hebben we de cyclus wat aangepast rondom de evaluatie. Die is nu goed ingeburgerd en we hanteren nu de juiste volgorde. Dit maakt dat we een heel compleet plaatje hebben. Steeds meer collega's voeren evaluatiegesprekken. Volgend jaar gaan we hier weer meer collega's voor in te zetten.

De ontwikkelingen van onze deelnemers zijn heel gevarieerd. Dit is afhankelijk van de leerdoelen die zijn opgesteld.

Bij de jeugd hebben we afgelopen jaar gewerkt aan emoties, gevoelens en het hier woorden aan geven. We hebben het idee dat corona het één en ander veranderd heeft bij de jeugd. Met name van meiden rond de leeftijd van 10 tot 14 jaar horen we terug dat ze moeilijk om kunnen gaan met hun emoties. Dit is per persoon verschillend. Onze collega die de cursus 'kind en emotie' heeft gevolgd heeft een kist met passend activiteiten gemaakt welke wij allemaal in kunnen zetten. Dit zorgt er voor dat het gemakkelijk en structureel ingezet wordt. De nadruk ligt met name op het vertellen over je gevoelens en herkenning bij leeftijdsgenoten.

Algemeen: Corona heeft gevraagd om veel aanpassing bij deelnemers en daardoor ook bij ons. Het gevoel van onzekerheid kwam vaker naar voren. We hebben ingezet op het gevoel van veiligheid. Vanuit een veilige omgeving kan men zich het beste ontwikkelen. We waren ons er van bewust dat de wisselingen en constante veranderingen in regels en afspraken een uitdaging zijn voor onze deelnemers. Duidelijkheid vanuit onze kant heeft hier naar ons idee in geholpen. Wij nemen ons voor om in het vervolg onze afspraken nog duidelijker voor het voetlicht te brengen. Leerdoelen concreter maken, maar ook beseffen dat de uitvoering niet altijd haalbaar is. De leerdoelen bespreken we in het maandelijks teamoverleg en bij intervisies die we organiseren.

Er is een bijlage toegevoegd waarin enkele praktijkvoorbeelden staan omschreven rondom ontwikkeling van de deelnemers.

Acties

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

Bijlagen

- Voorbeelden Ontwikkeling Deelnemers

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.

Deelnemersraad: 29 Juli was dit jaar de eerste deelnemersraad. Hierin heeft iedereen zich aan elkaar voorgesteld en is er informatie gegeven vanuit de Activiteitenboerderij. Tijdens deze bijeenkomst kwam naar voren dat iedereen welwillend is en zich wil inzetten voor de Activiteitenboerderij. 27 September was de tweede deelnemersraad. Er is gesproken over de inrichting van deelnemersraad en de taken worden verdeeld. Daarnaast wordt algemene informatie besproken. De geplande bijeenkomst van de deelnemersraad op 25 november is vanwege de situatie rondom het coronavirus komen te vervallen.

Deelnemersavond: De deelnemersavond is vast onderdeel van ons aanbod in de inspraakmomenten. Helaas kon deze dit jaar niet door gaan. We willen de kans op besmetting waar mogelijk vermijden/verkleinen. De opkomst op deze avonden groeit elk jaar en we konden hierin geen onderscheid maken. Dus is er gekozen dit te verzetten naar een later tijdstip waarop er vanwege de coronamaatregelen meer mogelijk is. Dit is in het jaar 2021 niet gelukt. Een belangrijk evenement voor volgend jaar. Er liggen dan ook al leuke onderwerpen om deze avond mee in te richten.

Koffiemomenten: Alle momenten dat wij koffie drinken is er ruimte voor gesprek. We drinken in kleine groepjes koffie waarbij iemand van begeleiding aan de tafel zit. Diegene leidt waar nodig gesprekken en nodigt uit om het woord te nemen. Begeleiding schenkt dan ook aandacht aan het welbevinden van de deelnemer.

Evaluatiegesprekken: Minimaal één keer per jaar wordt het zorgplan besproken. Het vorige zorgplan en het afgelopen jaar worden dan uitvoerig besproken. Er wordt gevraagd naar de beleving van ouders/verzorgers en de deelnemers. Het is een gesprek dat gaat over het algehele beeld waarbij we aandacht hebben voor een veilige gespreksdynamiek.

Tevredenheidsonderzoek: zoals hierna wordt beschreven vragen wij elk jaar aan de deelnemers een tevredenheidsonderzoek in te vullen. Een mooi moment, om ook anoniem, aan te geven waar iemand tegen aan loopt en een waarderingscijfer toe te voegen. We hebben het evaluatieformulier aan het einde van het jaar in laten vullen door de deelnemers en hun ouders/verzorgers/vertegenwoordigers.

Gesprekjes op de gang, het kantoor en andere wandelgangen: Er wordt veel tijd gemaakt voor de deelnemer individueel. We doen ons best om zo veel als mogelijk op de hoogte te zijn van datgene wat iemand mee maakt en bezighoudt. We vragen hiernaar en nemen tijd om te luisteren naar de deelnemer. We creëren zo een laagdrempelig en veilige omgeving waarin zowel deelnemers en hun ouders/verzorgers aan kunnen geven wat er speelt.

CarenZorgt: Het afgelopen jaar is er veel meer gebruik gemaakt van CarenZorgt. Dit maakt de weg naar ons als begeleiding korter. Ook veiliger door een bericht te sturen via beveiligd berichtenverkeer. Op deze manier wordt veel gecommuniceerd en is er de mogelijkheid om enige inspraak te hebben op het geheel.

Dit alles bij elkaar vinden wij een enorme mogelijkheid aan inspraakmomenten. We zien elke deelnemer als een individu en proberen iedereen ook zo te behandelen. Dit vraagt veel van onze tijd maar dit vinden wij het zeker waard. Het is een belangrijk onderdeel van de kwaliteit die we leveren. Door de transparantie die we hier mee creëren komen zelden grote dingen naar voren.

Acties

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

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.

Wij denken dat er meer dan voldoende momenten zijn waarin iemand inspraak kan hebben. De weg hiernaar toe is voor de meesten dan ook laagdrempelig. Dit horen we terug en daar zijn we trots op. Twee voorbeelden van die laagdrempeligheid willen we voor het voetlicht brengen:

- **Koffiemomenten:** Alle momenten dat wij koffie drinken is er ruimte voor gesprek. We drinken in kleine groepjes koffie waarbij iemand van begeleiding aan de tafel zit. Diegene leidt waar nodig gesprekken en nodigt uit om het woord te nemen. Begeleiding schenkt dan ook aandacht aan het welbevinden van de deelnemer. Deze koffiemomenten geven de mogelijkheid aan deelnemers om zich te laten horen over de praktische gang van zaken op de dag zelf. Over het programma en de werkzaamheden en over de wijze waarop onze deelnemers de dag ervaren. Het geeft ons de mogelijkheid het programma aan te passen, omstandigheden te wijzigen of een gesprekje met betreffende deelnemer te plannen.
- **Gesprekjes op de gang, het kantoor en andere wandelgangen:** Er wordt veel tijd gemaakt voor de deelnemer individueel. We doen ons best om zo veel als mogelijk op de hoogte te zijn van datgene wat iemand mee maakt en bezighoudt. We vragen hiernaar en nemen tijd om te luisteren naar de deelnemer. We creëren zo een laagdrempelig en veilige omgeving waarin zowel deelnemers en hun ouders/verzorgers aan kunnen geven wat er speelt. Deze gesprekjes vormen vaak aanleiding om onze aanpak ten aanzien van het emotioneel welbevinden van de deelnemer te toetsen. Is die aanpak voldoende, zijn er aanpassingen mogelijk of noodzakelijk? Bij een structurele noodzaak wordt het zorgplan aangepast en doelen bijgesteld.

Het afgelopen jaar is de deelnemersraad meer van de grond gekomen dan de jaren daarvoor en dat is ook een mooie bijdrage aan het geheel rondom inspraakmomenten. Hoewel de deelnemersavond en de laatste bijeenkomst van de deelnemersraad vanwege het coronavirus geannuleerd zijn, krijgen we toch de indruk dat de gesprekken met de deelnemersraad nuttige (vooralsnog praktische) informatie op leveren. Zo hebben we de programmering van de deelnemersavond in 2022 aangepast en zijn we begonnen het reglement voor de deelnemersraad te herschrijven. Ons voornemen om de notulering van de deelnemersraad te verzorgen geeft ons de mogelijkheid om nauwe contacten te onderhouden.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Ook in 2021 hebben we onze vertrouwde vragenlijst weer van stal gehaald. Eind van het jaar is de vragenlijst uitgedeeld aan onze deelnemers of hun vertegenwoordigers. We hebben 30 exemplaren teruggekregen, dat is een toename ten aanzien van vorig jaar.

We kiezen elk jaar voor éénzelfde vragenlijst om het effect door de jaren heen te kunnen meten. Er bestaat een groep deelnemers die trouw de tevredenheidsmeting invult, en er is een groep deelnemers waar we nooit respons van krijgen. Daar moeten we het mee doen en dat is goed.

De vragen in de lijst concentreren zich op een viertal thema's, te weten:

- Wat vindt u/jij van de activiteiten en voorzieningen op de Activiteitenboerderij
- Hoe ziet u/zie jij de eigen rol
- Hoe ervaart u/jij de samenwerking met begeleiding en andere deelnemers op de Activiteitenboerderij

- Wat bereikt u/jij door de Activiteitenboerderij

In het eerste thema wordt specifiek gevraagd naar de activiteiten zoals die op de Activiteitenboerderij georganiseerd zijn. Of activiteiten zinvol zijn, goed georganiseerd en of, bijkomende omstandigheden voldoen. In het tweede thema wordt gevraagd naar de eigen rol in het geheel. Of de deelnemer een bijdrage levert aan de Activiteitenboerderij en hoe dat gezien wordt. In het derde thema komt de wisselwerking met begeleiders en andere deelnemers ter sprake. Wordt de samenwerking als positief ervaren en niet als betuttelend? Kan de deelnemer voldoende eigen regie houden? In het vierde een laatste thema wordt gevraagd of de deelnemer ook een positief effect van het verblijf op de Activiteitenboerderij bij zichzelf signaleert. De vragen kunnen met een score beantwoord worden. Een score die varieert van 'helemaal niet mee eens' naar 'helemaal mee eens'. Ook is bij elke vraag de mogelijkheid 'weet ik niet' ingebouwd. De vragen zijn zoveel mogelijk positief geformuleerd. De uitkomst is over het algemeen dat de mogelijkheid 'helemaal mee eens' de hoogste score heeft.

Vorig jaar hebben we voor het eerst een aantal nieuwe vragen geïntroduceerd. Naar aanleiding van de "7 helende kwaliteiten van een zorgboerderij" hebben we toen de volgende stellingen geplaatst:

- Begeleiders stimuleren mij
- Begeleiders brengen mij in beweging
- Begeleiders brengen mij op andere gedachten
- Ik krijg voldoende beweging
- Het eten is goed en draagt bij aan mijn gezondheid

Schreven we vorig jaar dat de helft van de antwoorden op de stelling: "Begeleiders brengen mij in beweging" de kwalificatie "weet ik niet" had gekregen, dit jaar was het overgrote deel van mening dat de stelling klopte. Een gevolg van de verhoogde inzet op het gebied van bewegen op muziek?

Opvallend is ook dat dit jaar de geplaatste opmerkingen bij de open vragen veelal positief gelabeld waren. Dat men zich thuis voelt, zich prettig voelt, het prettig vindt op de boerderij en plezier heeft. Dat is een verschuiving die we niet kunnen kwantificeren maar wel opvalt.

Dan is een gemiddeld cijfer 9,0 voor de Activiteitenboerderij, een 8,7 voor de begeleiding en een 8,9 voor de activiteiten een afspiegeling van het voorgaande. Daar zijn we heel blij mee, al beseffen we dat maar 30 % van alle uitgezette formulieren teruggekomen is.

Acties

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

Bijlagen

- Klanttevredenheid216-2021

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.

De conclusie die we trekken is dat deze tevredenheidsmeting, hoewel ze maar een beperkt deel van de mening weergeeft, voldoet aan haar verwachtingen. Er is een positieve groei in de waardering te bespeuren. Dat geeft vertrouwen in onze aanpak tot nu toe. En vooralsnog geen reden tot grote veranderingen.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

Vallen: (3). Bij beide deelnemers is dit risico bekend. Hoewel één van de situatie voorkomen had kunnen worden door oplettendheid van een collega.

Weglopen: (2). Dit komt voort uit een vol hoofd. De deelnemers willen uit de situatie stappen maar zijn niet in staat de 'grenzen' te zien of overzien. Er is in beide gevallen een collega mee gegaan waardoor de deelnemers niet alleen zijn geweest.

We hebben een specificatie als bijlage toegevoegd. Hierin staan de incidenten beschreven volgens de norm.

Acties

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

Bijlagen

- Specificatie MIC meldingen 2021

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.

Vorig jaar hadden we het nog over een streven van 0 medicatie-incidenten. Dat is niet gelukt. We zijn toch al blij dat er slechts 4 meldingen zijn rondom het geven van medicatie. We hebben er niet meer dan het vorige jaar.

Op drie momenten is het medicijn niet gegeven. Op één moment is de verkeerde dosering gegeven (te weinig).

Het geven van medicijnen lijkt zich beter te hebben geïntegreerd in het team en de dagelijkse gang van zaken. Het breder maken van verantwoordelijkheden draagt hier aan bij. De meldingen die we zelf instellen op een mobiele telefoon zorgen voor minder fouten. Er zijn meer momenten van het geven van medicijnen. Met name bij de jeugd zijn er veel momenten waarop we medicijnen geven.

Het programma Boomerweb, waarin we de medicijnverstrekking registreren, is ten opzichte van vorig jaar niet verbeterd. We missen de volledigheid aan deelnemende apotheken. Hierdoor blijft vastlegging op papier nodig en doen we al een heel lange tijd dubbel werk. Wel heeft Boomerweb een verbetering gebracht bij de (dubbele) controle van risicovolle medicatie. Dit konden we hierdoor wel goed vastleggen.

We hebben een specificatie als bijlage toegevoegd. Hierin staan de incidenten beschreven volgens de norm.

Acties

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

Bijlagen

- Specificatie MIC meldingen 2021

7.3 Agressie

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

Een pijnlijke constatering is de groei van de meldingen die te maken hebben met agressie. Eén van deze meldingen is gemaakt voor iemand die hinder ondervindt aan agressie van een mededeelnemer. De andere meldingen zijn allemaal door agressie op de werkvloer. Dit zijn er 27 en maakt het totaal dus 28. 10 meer dan vorig jaar. Een forse groei.

We kunnen deze groei echter wel verklaren. Zoals we vorig jaar ook constateerden zijn meldingen rondom agressie aan slechts een paar deelnemers verbonden. Eén deelnemer zet de teller al op 13. Deze agressie is bekend gedrag. We zien onszelf niet als de setting die hierin kan helpen. Ook niet als een setting waar dit gedrag passend is. Het schrijnende hierin is dat er geen andere plek voor deze deelnemer is. We willen dan, in overleg met andere zorgverleners en zolang het haalbaar is, wel de plek zijn waaruit verder gekeken kan worden naar een goede oplossing. Daaruit halen we wel hoe groot de problemen in de jeugdzorg zijn.

Deze deelnemer is niet eens een uitzondering. We hebben nog een deelnemer bij ons die ook een meer passende plek nodig heeft. Begin van het jaar is een andere deelnemer bij ons vertrokken. Helaas na een lange tijd van zoeken naar de goede plek.

Waar mogelijk willen we crisis situaties voorkomen omdat we denken dat dit soms meer schade aanricht dan dat het goed doet. Pijnlijk dat dit vaak zo lang duurt.

We hebben een specificatie als bijlage toegevoegd. Hierin staan de incidenten beschreven volgens de norm.

Acties

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

Bijlagen

- Specificatie MIC meldingen 2021

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.

Voor de tweede keer hebben we te maken met ongewenste intimiteiten op onze boerderij. Dit is een gevoelig onderdeel. Mede omdat het voor ons vrij nieuw is. We hebben hierbij gebruikt gemaakt van het vlaggen systeem. We zijn transparant geweest naar de ouders/verzorgers over de situaties. De drie situaties waren echter wel passend bij de ontwikkelingsleeftijd van de deelnemers, maar blijft natuurlijk grensoverschrijdend. Het was gedrag dat ontstond vanuit nieuwsgierigheid.

We hebben in overleg met betrokkenen aanpassingen gedaan. Hierbij is het van belang dat we de wet zorg en dwang goed voor ogen houden en mee te nemen in onze overwegingen.

We hebben een specificatie als bijlage toegevoegd. Hierin staan de incidenten beschreven volgens de norm.

Acties

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

Bijlagen

- Specificatie MIC meldingen 2021

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

We vinden de lijst met meldingen wel erg lang. Ook als we weten waar dit vandaan komt is het confronterend, alhoewel het betrekking heeft op slechts enkele deelnemers. We zijn een setting waarin steeds meer complex gedrag voorkomt. Toch zetten we onze deelnemers voorop en proberen in alle gevallen een crisisplaatsing te voorkomen. We houden hierbij de veiligheid van deelnemers en medewerkers in de gaten. Dit is een nogal vage grens. Wanneer is het echt veilig en wanneer kan je de veiligheid echt niet meer waarborgen? Deze grens wordt voor ons wel duidelijker door de ervaringen die we opdoen en de gesprekken die we voeren met deskundigen in Multidisciplinair Overleg. We zien dat de zorgzwaarte groeit en dit brengt meer risico's met zich mee.

Welke stappen zetten wij dan:

Wanneer een deelnemer bij ons, hebben we een verantwoordelijkheid voor die deelnemer. We hebben een zogenoemde zorgplicht. Tijdens het traject kan het zijn dat de problematiek zwaarder (te zwaar) wordt. Op dat moment lopen we tegen grenzen aan. We gaan hierover met alle betrokken disciplines (ouders, financiers, eventuele behandelaars en andere belanghebbenden) in gesprek. Onze ervaring is dat er op korte termijn geen mogelijkheden zijn tot verandering. Dan komen we op het punt dat we er, met vallen en opstaan, een mouw aan passen. Dit gaat altijd in overleg met belanghebbenden, gezamenlijk wordt dit besluit genomen, wij beoordelen dit als de beste optie uit alle mogelijkheden. Tijdens dit proces blijven we in overleg met het team. Maandelijks komen deze onderwerpen terug tijdens het werkoverleg. Ten alle tijden staat de veiligheid voorop. Ook is er de draagkracht van het team nodig om deze deelnemers te begeleiden tot er een betere plek is gevonden. Tot er een vervolgplek is gevonden blijven we signalen afgeven bij de regievoerders en behandelaars dat er te weinig of geen alternatieven zijn om deze deelnemers goed te kunnen begeleiden.

Stappen die we nog willen gaan zetten zijn het opstellen van een protocol rondom agressie en intimiteiten die we tijdens een intake bespreekbaar maken. Nu worden punten bespreekbaar gemaakt op het moment dat het zich aandient. Door meer preventief te werk te gaan willen we daarmee vooraf de grenzen al bespreekbaar maken. Daarnaast hebben we voor alle deelnemers een risico inventarisatie protocol, deze gaan we een actievere rol laten spelen tijdens intake en evaluatiegesprekken. Dit wordt bij sommige deelnemers al met regelmaat besproken, door dit een meer structureel karakter te geven en het op papier te zetten geeft dit overzicht.

Acties

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

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

praktisch vervolg training hechting op locatie opleiding

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2021
Actie afgerond op: 22-09-2021 (Afgerond)
Toelichting: Praktische trainingsavond gehouden over hechtingsproblematiek met het hele team.

brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen keuren jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2021
Actie afgerond op: 30-04-2021 (Afgerond)
Toelichting: Keuring uitgevoerd.

Gezellige avond plannen ten behoeve van groepsbinding team

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021
Actie afgerond op: 01-09-2021 (Afgerond)
Toelichting: Drie keer een gezellige avond gepland in 2021. De laatste op 15 december. Alle zijn komen te vervallen vanwege toegenomen regelgeving rondom het corona virus.

De norm m.b.t. de VOG is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 29 van 29-01-21.

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021
Actie afgerond op: 01-09-2021 (Afgerond)
Toelichting: De norm is versoepeld. De eis van elke drie jaar een VOG vernieuwen is vervallen. We voldoen aan de norm.

Plannen bijeenkomst(en) deelnemersraad

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2021
Actie afgerond op: 15-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: Eerste bijeenkomst deelnemersraad gepland op 27 juli 2021. De twee volgende gepland op 29 september en 25 november 2021.

Bijwerken werkbeschrijving, bijwerken RIE, aanvragen toetsing RIE.

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2021
Actie afgerond op: 30-04-2021 (Afgerond)
Toelichting: Bijgewerkte werkbeschrijving ingestuurd op 01-04-2021. RI&E getoetst op 14-04-2021.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 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: 20-05-2021
Actie afgerond op: 18-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2021
Actie afgerond op: 18-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 11-05-2021, 13:00 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: 11-05-2021
Actie afgerond op: 14-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

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: 07-05-2021
Actie afgerond op: 06-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2021
Actie afgerond op: 30-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

Zoönosenkeurmerk vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 18-06-2021
Actie afgerond op: 22-03-2021 (Afgerond)
Toelichting: Zoönosenkenmerk 2021 vernieuwd. Erkenning is binnen.

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 26-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

plannen inrichting erf, aanleg voedselbos, belevingstuin.

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2021
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Plannen gemaakt, met de uitvoering gestart. Belevingstuin moet nog.

Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: 23-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Planning in het team gemaakt. Tot en met 31 maart 2021.

actualisatie kwaliteitssysteem

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2021
Actie afgerond op: 19-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

Tevredenheidsmeting uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2020
Actie afgerond op: 01-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

dierverblijven slopen

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2020
Actie afgerond op: 10-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dierverblijven gesloopt. Februari 2021

Terrein / erf inrichten

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020
Actie afgerond op: 10-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Voor zover mogelijk gedaan.

asbest sanering uit laten voeren

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020
Actie afgerond op: 10-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Asbestsanering uitgevoerd. Februari 2021.

Deelnemersraad inrichten, bemensen en faciliteren.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020
Actie afgerond op: 10-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Deelnemersraad voor het eerst bijeen 29 juli 2021. Eerder niet mogelijk vanwege corona beperkingen.

Deelnemersbijeenkomst plannen in week 21

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020
Actie afgerond op: 10-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan.

Ontruimingsoefening plannen Werkoverleg April

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020
Actie afgerond op: 10-02-2021 (Afgerond)
Toelichting: Op tijd gedaan. Niet uitgevoerd vanwege corona beperkingen.

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen keuren jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2022

Tevredenheidsmeting uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2022

plannen van werkoverleg, intervisie en groepstrainingen voor 2023

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Zoönosenkeurmerk vernieuwen**Geplande uitvoerdatum:** 15-01-2023**EHBO-koffers controleren en aanvullen** jaarlijksecontrole**Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2023**Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** Indienen Jaarverslag**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2023**Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit** Indienen werkbeschrijving**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024**Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma)** Audit**Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2024**EHBO-koffers controleren en aanvullen** jaarlijksecontrole**Geplande uitvoerdatum:** 15-01-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Het volgen van een weerbaarheidstraining voor het gehele team****Geplande uitvoerdatum:** 15-11-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Toelichting:** De trainingsavond voor fysieke en mentale weerbaarheid is op 26-01-2022 gehouden na uitstel vanwege het corona virus.**plannen van werkoverleg, intervisie en groepstrainingen voor 2022****Geplande uitvoerdatum:** 20-10-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Tevredenheidsmeting uitzetten****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Zoönosenkeurmerk vernieuwen**Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 23-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Besteedt in het komende jaarverslag goed aandacht aan jullie omgaan met WZD zorg en hoe dat volgens de normen is geborgd. Werk eventueel met een bijlage als er een risico op privacy is.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Besteedt in het komend jaarverslag aandacht aan het werken met een zelfsturend team en overdracht van taken vanuit jullie (Ina en Gert)****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2021**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 26-02-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 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:** 13-06-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-06-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Acties**

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 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.

De ingeplande acties zijn het afgelopen jaar uitgevoerd. De meeste naar tevredenheid. Qua registratie en planning van de actielijst kan er nog wel wat verbeteren. Het is nog zoeken naar en afwegen van nuttige acties en acties die later als overbodig beschouwd worden. De signalering via de nieuwe kwaliteitsapplicatie brengt wel verbetering, het blijft een gemis dat acties niet verwijderd kunnen worden omdat ze per ongeluk of foutief aangemaakt zijn. De volgende stap om meer acties toe te wijzen aan collega's stellen we om die reden dan ook nog even uit. Het ligt voor de hand om alle praktische acties ook in de lijst op te nemen. Handig en makkelijk zo denken wij. De ontdekking (op de valreep) dat er ook interne acties aangemaakt kunnen worden die niet zichtbaar zijn in het jaarverslag, heeft ons blij verrast. We hopen een volgend jaar van paginalange actielijst in het jaarverslag verlost te zijn.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De doelstellingen voor de komende vijf jaar (2021-2026) zijn:

- Een zelfsturend team bouwen, differentiatie aan brengen op operationeel, tactisch en strategisch niveau.
- Na denken over een overnameproces en een overname kandidaat voor de Activiteitenboerderij zoeken in samenspraak met het team.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstellingen voor het komende jaar:

- Ontwikkelen, maar vooral uitvoeren van ideeën voor een "belevingstuin" op de plek van de gesloopte dierverblijven
- Verder bouwen aan het vormen van het zelfsturende team. (de toegevoegde taakomschrijving en ontwikkelplan uitzetten in de tijd, differentiëren naar operationeel-tactisch-strategisch niveau)
- Inwerken (voor zover mogelijk) van medewerkers voor het beheren van netwerkrelaties, toewijzen van zorgplanbesprekingen en evaluaties.

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

- Plannen van werkoverleg voor training voorbereiding-uitvoeren-evalueren.
- Organiseren van intervisiebijeenkomsten, gericht op observeren.
- Plannen van ontwikkelgesprekken i.v.m. taakomschrijving individuele medewerkers.
- Verder inrichten van erf, aanleggen houtwal en "voedselbos", opslag en afvoeren hemelwater, aanleggen wandelpad over erf.
- Uitvoeren en realiseren van een "belevingstuin"
- Zorgplannen maken, evaluatiegesprekken houden uitbesteden aan collega's.
- Praktisch vastleggen van afspraken, signaleringsplan, maatregelen per deelnemer in het kader van de Wet Zorg en Dwang.
- Stappenplan Wet Zorg en Dwang invoeren en navolgen voor deelnemers waarbij dit van toepassing is.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 acties opgenomen in de actielijst.

Overzicht van bijlagen

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

6.2 • Voorbeelden Ontwikkeling Deelnemers

6.5 • Klanttevredenheid216-2021

7.2 • Specificatie MIC meldingen 2021

7.1 • Specificatie MIC meldingen 2021

7.4 • Specificatie MIC meldingen 2021

7.3 • Specificatie MIC meldingen 2021