

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

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
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	6
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	12
3.3 Algemene conclusies	16
4 Deelnemers en medewerkers	18
4.1 Deelnemers	18
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	19
4.3 Personeel	20
4.4 Stagiairs	20
4.5 Vrijwilligers	21
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	22
5 Scholing en ontwikkeling	23
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	23
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	26
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	27
6 Terugkoppeling van deelnemers	28
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	28
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	29
6.3 Inspraakmomenten	30
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	31
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	31
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	33

7 Meldingen en incidenten	34
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	34
7.2 Medicatie	34
7.3 Agressie	35
7.4 Ongewenste intimiteiten	35
7.5 Strafbare handelingen	35
7.6 Klachten	36
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	36
8 Acties	37
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	37
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	38
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	40
9 Doelstellingen	41
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	41
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	41
9.3 Plan van aanpak	41
Overzicht van bijlagen	43

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, Voorwoord 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

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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

Een voormalig biologisch varkensbedrijf waar nu een aantal geiten, kippen, cavia's, eenden, konijnen, een pony, een hond, een gans en nog drie varkens 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.

Ons aanbod is in principe voor iedereen. Binnen ons team is een ruime ervaring aanwezig voor het werken met mensen van jong en oud met

- een verstandelijke beperking,
- psychiatrische problematiek,
- een autistische stoornis,
- niet aangeboren hersenletsel,
- dementie / parkinson
- een lichamelijke / somatische beperking,
- een burn-out,
- behoefte aan rust en regelmaat,
- behoefte aan een gestructureerde dagindeling,
- een vraag naar dagbesteding.

Wij bekijken de vraag van ieder mens individueel en proberen daarbij binnen onze mogelijkheden ons aanbod aan te passen op de wens en de behoefte van alle mensen.

Missie

Als we al een missie hebben, dan is deze: het creëren van "agrarische huiselijkheid" voor de mensen die zich deelnemer weten op onze activiteitenboerderij. Het welbevinden van iedereen proberen we te bereiken door voortdurende aandacht voor de deelnemer, oprechte interesse in het geen hem/haar bezighoudt. Bij het begeleiden van de deelnemer staat betrokkenheid, respect, belangstelling in de deelnemer, aandacht voor autonomie en eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer centraal. Er wordt op een coöperatieve wijze gewerkt en er is een sfeer waarin de zorgboer(in) en medewerkers samen zoeken naar oplossingen voor eventuele problemen, voor zaken die beter anders kunnen. Dat vereist een grondig inleven in de persoonlijke omstandigheden van de deelnemer, zodat adequaat ingespeeld kan worden op het geestelijk-, sociaal- en lichamelijk behoeften patroon van de deelnemer. Werken vanuit de gedachte dat ieder mens uniek is, kan daarbij behulpzaam zijn.

Visie

Zonder sentimenteel of nostalgisch te worden denken we dat de levenswijze die wordt gekenmerkt door die "agrarische huiselijkheid" er één is die ieder mens in staat stelt gezond te blijven en te worden. Sleutelbegrippen voor die levenswijze zijn rust en regelmaat. Aan de hand van de seizoenen meegaan door de tijd en daar je werkzaamheden/bezigheden op afstemmen. Weten dat er na morgen nog een dag komt levert een intrinsieke rust op die ieder mens in staat stelt de huidige problemen te overzien en aan te pakken. Er is een houding van algemene zorg en persoonlijke aandacht nodig. Een deelnemer voelt zich thuis op de boerderij. Doorzettingsvermogen, idealisme, maar ook realisme en nuchterheid zijn belangrijke eigenschappen. Als zelfstandig ondernemer hebben we het belang hiervan ervaren. Ook de aanwezigheid van sociale vaardigheden, zoals: tact, geduld, hulpvaardigheid en creativiteit zal de begeleiding van de deelnemer makkelijker en prettiger maken. Het kunnen omgaan met confrontaties zal ervoor zorgen dat menselijke relaties en verhoudingen gezond blijven. Het bieden van een positieve instelling en humor maken het geheel compleet.

In deze visie wordt de deelnemer beschouwd als een autonome eenheid. Dat wil zeggen dat men weliswaar drie aspecten kan onderscheiden (geestelijk, sociaal en lichamelijk), maar dat deze onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en elkaar voortdurend

beïnvloeden. Uitgangspunt is verder dat ieder mens uniek is en een eigen behoeftepatroon heeft dat bovendien in de tijd kan variëren. Activiteiten en werkzaamheden binnen de Activiteitenboerderij proberen we zo op elkaar af te stemmen dat er een samenhang in benaderingswijze ontstaat.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

Bij alle activiteiten die we aanbieden richten wij ons op de mogelijkheden van de deelnemers. Zo zijn er bijvoorbeeld caviahokken op 'rolstoelhoogte' gemaakt en halen we dieren naar binnen zodat iedereen kan genieten van de aanwezigheid van onze dieren.

Tijdens het koken kan iedereen zijn steentje bijdragen. De één kan groenten snijden en de ander kan met een instructieblad volledig zelfstandig een cake bakken. Waar weer een ander in de pan roert en ondertussen een praatje maakt.

We maken na de lunch een wandeling. Er kan gekozen worden uit een 'grote' ronde of een kleiner stukje naar de beek. Als iemand niet kan lopen of dit niet vol kan houden kan deze persoon mee in de rolstoel. We hebben verschillende fietsen waaronder een tandem en een duo-fiets. Hier wordt in principe elke dag gebruik van gemaakt. Meerdere keren per week doen we 'bewegen op muziek' of een beweegactiviteit. Ook hierbij gaan we uit van de mogelijkheden. Hierin proberen we ook het groepsgevoel te vergroten. Denk aan een potje Kubk of jeu de boules.

De deelnemer staat voorop. Er wordt naast de mogelijkheden ook gekeken naar interesses van de deelnemer en proberen daar ons activiteiten aanbod op aan te passen.



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 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.

Meerdere keren per jaar brengen wij een nieuwsbrief uit. Hierin worden de gebeurtenissen in het jaar beschreven. Hieronder hebben we de punten beschreven die betrekking hebben op de deelnemers en de activiteiten van het afgelopen jaar:

Maart 2023

Het jaar 2023 is allang begonnen, we zijn al in maart beland. Hoog tijd voor een nieuwsbrief om bij te praten. Het is dit jaar al van alles geweest met het weer; koud, warm, nat en weer droog. Onze boeren zijn druk met het bemesten van de weiden, de krokussen, sneeuwkllokjes en narcissen steken hun kleurige hoofdje boven de grond. De meidoorn begint voorzichtig blad te vormen. Kortom het voorjaar komt eraan. Met deze schrale kou van vandaag snakken we naar wat warme dagen.

We hebben u een boel te melden. Allereerst op het personele vlak. Tom Lammers heeft ons eind februari verlaten. Tom heeft een baan gekregen bij Estinea in Aalten. Ook Peter Huinink gaat ons verlaten aan het eind van deze maand. Peter gaat werken bij Elver in Wehl. We hebben voor het ontstane gat door het vertrek van Peter en Tom een sollicitatieronde opgestart. We hebben een vacature op LinkedIn en Facebook gezet, en daar zijn 15 sollicitaties op gekomen. Uit al die brieven, gesprekken en meeloop dagen hebben we uiteindelijk twee nieuwe collega's aangenomen. Te weten: Ilse en Cindy. Ilse Bauhuis-Hendriksma is 37 jaar en heeft een ruime ervaring in de begeleiding

van deelnemers bij diverse zorginstellingen maar ook zorgboerderijen in de naaste omgeving. Ilse woont in Winterwijk-Woold en gaat 20 uur per week op de Activiteitenboerderij werken. Cindy Westerveld-Rexwinkel is 41 jaar. Zij heeft een opleiding en ruime ervaring als muziek therapeut en activiteitenbegeleidster in diverse GGZ-instellingen. Cindy woont in IJzerlo en komt 24 uur per week bij ons werken.

Lieke Tuenter is eind februari weer begonnen na haar zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Goed voorbeeld verdient navolging. Zowel Anneke Hilgers als Elske te Kieftte gaan begin mei met zwangerschapsverlof. Dit omdat ze in blijde verwachting zijn van hun 2^e of 3^e kindje.

Aanstaande donderdag 9 maart is er een nieuwe bijeenkomst van onze deelnemersraad. Aan de orde zal het vergaderschema in 2023 komen. Wij willen alvast een klein tipje oplichten van het voorstel dat we ingediend hebben. Het betreft namelijk de datum van 8 juni 2023. Dan willen we graag onze deelnemersavond houden. Zoals de naam aangeeft bestemd voor deelnemers en hun verzorgers/vertegenwoordigers. Het is nog niet bekend wat er dan voor het voetlicht zal komen, maar u kunt de datum alvast noteren.

Het jaar 2023 is nog maar amper begonnen of we hebben al een nestje konijnen en een nestje cavia's. Niet verwacht, een beetje per ongeluk, maar wel een bron van plezier en een gekoesterde aanwinst.

In ons teamoverleg is aan de orde gekomen dat onze kapstokken vol hangen met overtollige kleding, die bij navraag van niemand blijkt te zijn. Wij nemen ons voor een doos (kist) te reserveren voor deze overtollige kleding. Wanneer een eigenaar zich meldt, kunt die zijn/haar eigendom meenemen. Raakt deze doos ook vol, dan zoeken wij een passende oplossing.

Als u ergens nog pallets overhebt, en u weet niet wat er mee te doen. Wij komen ze graag bij u halen.

Als laatste willen we kwijt dat we op zoek zijn naar een vrijwilliger voor onze groentetuin. We zijn op zoek naar iemand die ons een beetje op sleeptouw kan nemen in het telen van groenten. Bemesten, grond bewerken, zaaien, poten, onkruidvrij houden en uiteindelijk het oogsten en verwerken. Omdat Elske met zwangerschapsverlof gaat is een sturende hand hier broodnodig.

Juni 2023

Het duurt nog een week en dan is het zomervakantie. Vlak voor de periode waarin alles net een beetje anders loopt dan anders krijgt u van ons een nieuwsbrief(je) om even bij te praten.

We beginnen waar we de vorige keer gestopt zijn. Op 8 juni hebben we onze deelnemersavond gehouden. We hadden het idee opgevat om een aantal verschillende invalshoeken waaruit we onze begeleiding benaderen voor het voetlicht te brengen. We hadden ook een aantal collega's bereid gevonden om over een speciale invalshoek te vertellen. En door de groeiende interesse van de afgelopen jaren voor onze deelnemersavond hadden we bedacht om dat op verschillende plekken van ons terrein te doen. Of het nu komt door het mooie weer, het gelijktijdig houden van avondvierdaagsen in de ons omringende gemeentes, of het schijnbaar theoretisch gehalte van de onderwerpen; feit is dat de belangstelling voor deze avond achterbleef bij die van de afgelopen twee jaren. In het totaal hebben zeventien mensen gehoor gegeven aan de uitnodiging en zij hebben achteraf aangegeven een boeiende avond te hebben gehad. Lieke Tuenter, Melanie Stegeman en Marijn Kraaijenbrink hebben de volgende onderwerpen voor het voetlicht gebracht:

- Het belang van bewegen
- De principes van niet-sturende communicatie
- Uitleg over de Yucel methode
- Omgaan met emoties en daarop gerichte activiteiten
- Het kwaliteitskader met kernwaarden voor Zorgboerderijen
- Bespreken van het Vlaggensysteem.

Wij kijken terug op een zinvolle en gezellige deelnemersavond.

Op 23 juni is Jeen Aalderinks geboren. Jeen is de zoon van Anneke en Michel en het broertje van Dide. We zijn vanmorgen wezen "kroamschudden", beschuit met muisjes gegeten en hebben ons overtuigd van het feit dat Jeen er blakend van gezondheid uitziet. Op 25 juni is Thijs Tolkamp geboren, zoon van Elske en Emile, broertje van Anna en Bram. Ook Thijs verkeert in blakende gezondheid, dat hebben we van Elske gehoord. In de volgende nieuwsbrief kunt u lezen of we het ook zelf gezien hebben. We zijn in elk geval heel erg blij met zoveel geluk in beide families.

Per 1 augustus gaat Deborah Wiggers de Activiteitenboerderij verlaten. Deborah is onze eerste collega en begonnen op 1 mei 2009, Deborah is dus ruim 14 jaar bij ons werkzaam geweest. Zij heeft bijna alles meegemaakt, maar nu een nieuwe uitdaging gevonden in de Oosterkerk in Aalten waar "Dagelijks Leven" gespecialiseerde zorg voor mensen met dementie in een kleinschalige setting biedt. Dat

vinden wij jammer, maar respecteren de nieuwe wending die ze aan haar leven gegeven heeft. Op 13 juli heeft Deborah haar laatste werkdag.

We willen u attenderen op het feit dat ook onze chauffeurs die werkzaam zijn bij Noot deze zomer van een welverdiende vakantie gaan genieten. Dat betekent dat de dienstverlening van Noot gedurende de periode van half juli tot half september met minder personen in elk geval krappert. Dat betekent ook dat vertrouwde gezichten een tijdje afwezig zijn. Dan kan het voorkomen dat sommige routes samengevoegd worden en dat ophaaltijden vervroegd dan wel verlaat worden.

Wij hebben afgesproken dat Noot ons voortdurend op de hoogte houdt zodat we u kunnen inlichten. Zij vragen uw en ons begrip en wensen u een fijne welverdiende vakantie.

In de laatste week van de zomervakantie (week 33) organiseren wij bij Activiteitenboerderij Rutgers een kleine feestweek, waarin wij willen vieren dat wij mogen genieten van onze trouwe en gezellige deelnemers. De één zal onderhand al bijna 15 jaar bij ons zijn waar een ander misschien net een paar maanden. Deze week is dan ook echt bedoeld als waardering voor alle deelnemers. Wij waarderen het vertrouwen enorm en hopen op nog vele andere mooie jaren met elkaar.

De feestweek ziet er als volgt uit. Van maandag 14 augustus tot vrijdag 18 augustus hebben wij elke dag een minishow die door de deelnemers zelf wordt ingevuld. Zo kan het zijn dat we een aantal dans- en zangoptredens hebben of juist een goochel/clowns act tussendoor. We zullen om ca. 15.15 uur beginnen met deze activiteit, jullie als ouder(s)/verzorger(s)/kinderen zijn vrij om te komen kijken. Ook wanneer één van de deelnemers een dagje vrij zou zijn mag hij/zij komen kijken en zelfs meedoen met deze ludieke actie. Wanneer de optredens af zijn is er nog een gelegenheid om mini-cakejes te versieren of even een rondje over het erf te maken. Tussen 16.15 uur en 16.30 uur is het afgelopen en mogen de deelnemers mee naar huis. Dit geldt vooral voor de jeugd, bij volwassenen zullen de taxi's gewoon om 16.00 uur vertrekken tenzij er vanuit het gezin/woonomgeving anders is overlegd.

Overdag zullen wij wat muzikaal amusement hebben van onder andere de broer van Karin en onze nieuwe collega Cindy. Wij kijken er met iedereen naar uit om de zomervakantie op deze creatieve manier af te kunnen sluiten.

Juli 2023

Een nieuwsbrief, alweer zo snel na de vorige. Omdat we u nog willen melden dat we op kraamvisite zijn geweest bij Thijs Tolkamp, zoon van Elske en Emiel, broertje van Anna en Bram. En inderdaad heeft Elske niet overdreven. Thijs verkeert in blakende gezondheid en groeit al flink.

We sturen u ook deze nieuwsbrief zo snel omdat nu ook Esther Luiten-Beernink heeft laten weten dat ze ons gaat verlaten per 31 augustus. Esther is onze eerste stagiair, kwam in 2008 aanfietsen met de mededeling dat ze stage kwam lopen op onze Activiteitenboerderij. En Esther is eigenlijk nooit meer weggegaan. Wij vinden dat Esther veel bijgedragen heeft aan de Activiteitenboerderij zoals die nu functioneert. En hadden gehoopt op nog vele jaren. Dat is niet zo, wij zijn Esther heel erkentelijk voor al die jaren die ze samen met ons opgetrokken is. Wij vinden het jammer dat ze vertrekt, maar begrijpen en respecteren haar keuze om haar leven een andere invulling te geven. Esther gaat twee dagen per week werken bij speciaalonderwijs 'Mariëndael' Doetinchem'.

Rest ons nog te melden dat er op z'n minst zeven of acht jonge katjes rondlopen op de Activiteitenboerderij en deze week zijn daar ook nog eens negen jonge eenden bijgekomen. Het gonst van nieuw leven.

September 2023

Het regent nieuwsbrieven deze zomer. Elke keer is het noodzakelijk dat we u van nieuws op de hoogte brengen. Nieuws dat niet kan wachten, omdat het dan oud nieuws wordt en dus achterhaald is.

Ditmaal schrijven we dat Rina Hoefman per 1 oktober niet meer op de Activiteitenboerderij zal werken. Rina heeft geoordeeld dat ze haar lichaam te kort doet wanneer ze in Lintelo blijft werken. Samen met haar andere bezigheden wordt de last te groot. Wij respecteren haar keuze, maar betreuren dat zeer. Rina heeft sinds februari 2014 zich met hart en ziel ingezet voor onze Activiteitenboerderij. Wij hebben

volop gebruik kunnen maken van haar ervaring en bevoegdheid in het onderwijs. Ook heeft Rina zich sterk gemaakt om uit elke deelnemer op deze Activiteitenboerderij qua bewegen het beste naar boven te halen. Bijna dagelijks plukken wij de vruchten van Rina's inspanningen. Daar zijn wij haar dankbaar voor.

Als laatste willen we de aandacht vestigen op de deelnemersraad van Activiteitenboerderij Rutgers. Omdat de voorzitter van de deelnemersraad, Henk Rougoor, niet langer een rechtstreekse verbinding met de Activiteitenboerderij heeft; heeft hij besloten om de deelnemersraad te verlaten. Dat betekent dat de deelnemersraad via deze weg nieuwe aanwas zoekt. Wij hopen dat u in overweging wilt nemen om een bijdrage te leveren aan dit voor ons zo belangrijke werk.

Mocht dat het geval zijn, kunt u contact opnemen met de deelnemersraad in de persoon van mevrouw Mariëlle Hoogmoed. Zij is te bereiken op het mailadres:-. U kunt natuurlijk ook uw belangstelling melden bij de Activiteitenboerderij.

Rest ons nog te melden dat wij weer een nieuwe sollicitatieronde begonnen zijn, met een advertentie in de sociale media. Waarin wij een begeleider vragen voor 28-36 uur per week. Daar is respons op gekomen, en zijn de eerste gesprekken gevoerd. Wordt vervolgd.

December 2023

Het jaar 2023 is alweer bijna om; schreven we vorig jaar in december nog dat er niet geschaatst kon worden vanwege het ontbreken van water. Daar hebben we deze herfst voldoende van gekregen. Sloten, beken en watergangen staan vol; weilanden zijn deels ondergelopen. Wanneer de vorst nu toeslaat kan er weer ouderwets geschaatst worden.

Wij willen u bijpraten over het afgelopen jaar. In de nieuwsbrief van maart hebben we u onze toekomstplannen ontvouwd. Na een druk jaar met heel veel praten, denken en overleggen beginnen de plannen wat meer vorm en contour te krijgen.

Per 1 december hebben we een nieuwe collega. Op die dag is Nelleke van Aken begonnen op de Activiteitenboerderij. Nelleke is 41 jaar, woont in Zelhem en heeft een SPW-4 opleiding gedaan. Nelleke is persoonlijk begeleider geweest bij Zozijn, heeft een eigen Bloemsensatie in Zelhem gehad en de laatste jaren is Nelleke ook senior traject begeleider bij Het Klokhuis in Zelhem geweest. Nelleke heeft een contract van 36 uur.

Afgelopen donderdag 7 december is de laatste bijeenkomst van de deelnemersraad geweest in 2023. In die vergadering is een nieuwe voorzitter benoemd omdat Henk Rougoor tot de Raad van Toezicht is toegetreden. Tom Lutikhoud heeft de voorzittershamer overgenomen van Henk en hem als dank een pakketje overhandigd met regionale lekkerheden. Op onze oproep voor een nieuw lid van de deelnemersraad is geen enkele reactie gekomen. Dat neemt niet weg dat u zich natuurlijk nog steeds kan aanmelden. Verder zijn die avond uitgebreid de bovenstaande alinea's aan de orde geweest. Het vergaderrooster voor 2024 is vastgesteld. Van belang voor u is de datum van 18 april, dan willen we weer een deelnemersavond organiseren. Een programma en definitieve uitnodiging volgt te zijner tijd.

Op 15 december is het 'foute kersttruien'-dag. Al een aantal jaren trekken collega's op die dag in het jaar een 'foute kersttrui' aan. Dat vinden ze erg leuk, en willen door het van tevoren aan te kondigen ook deelnemers op die dag uitnodigen ook een 'foute kersttrui' aan te trekken. Met de opmerking erbij dat het mag, maar zeker niet hoeft. Zaterdag 16 december houden wij nog een extra 'foute kersttruien - dag'. Ook zullen in de week voor kerst, van 18 tot en met 24 december, extra aandacht zijn voor muziek, eten en gezelligheid.

Zo, een heel verhaal alweer. Wij wensen u allen fijne feestdagen en een goed 2024,

Met een hartelijke groet, Ina, Gert en alle medewerkers van Activiteitenboerderij Rutgers.

Daarnaast hebben we in de vakanties gewerkt met een vakantieprogramma bij de jeugd. We hebben dan een voornemen ook de volwassenen te betrekken bij de activiteiten. Dit gebeurt een enkele keer.

We hebben 'workshops' georganiseerd. Dit zijn grotere activiteiten die zowel jong als oud kunnen doen. We hebben bijvoorbeeld gewerkt met smeltgranulaat en een kersthanger gemaakt.

We hebben weer heel veel hokken schoon gemaakt, vele meters gewandeld, taarten gebakken, soepen gekookt, potjes gesjoeld of kubb gedaan en dieren geknuffeld. We hebben ons het afgelopen jaar weer goed vermaakt.

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Meerdere keren per jaar brengen wij een nieuwsbrief uit. Hierin worden de gebeurtenissen in het jaar beschreven. Onderstaand staan de gebeurtenissen beschreven die van toepassing zijn als het gaat om ontwikkelingen zoals beschreven in de norm.

Maart 2023

Al sinds 2017 gebruiken wij Nedap-ONS om alle noodzakelijke wetenswaardigheden van u als deelnemer vast te leggen. ONS is een digitale omgeving waarin wij alle documenten over u bewaren, zorgplannen en evaluatierapporten maken, rapporteren wat er zoal is gebeurd en ook bijhouden wanneer u geweest bent. Dat alles in een beveiligde omgeving waar in het kader van privacy geen gegevens zonder uw toestemming aan derden mogen worden gegeven. De toegang tot het digitale systeem is beveiligd met een wachtwoord en een twee-factor procedure waarbij het versturen van een code extra borging biedt.

U als deelnemer, ouder of vertegenwoordiger kunt via het beveiligde platform CarenZorgt documenten inzien, een zorgplan tekenen, evaluaties inzien, rapportages lezen en via een beveiligde verbinding communiceren met de Activiteitenboerderij. Veel deelnemers maken ondertussen gebruik van deze mogelijkheid. Wij juichen dat toe. Mocht u dat ook willen, laat het ons dan even weten. Wij sturen u dan een éénmalige registratiecode en een handleiding CarenZorgt. Daarin staat hoe gebruik te maken van het platform. Ook wanneer u CarenZorgt al gebruikt en daarbij problemen ondervindt sturen wij u graag een handleiding toe.

Wij moeten het met u over onze toekomst hebben. Beter gezegd, de toekomst van onze Activiteitenboerderij. Al heel wat jaren (sinds 2017?) is het besef doorgedrongen dat het arbeidzame leven van Ina en Gert ook een einde kent. En ook al heel wat jaren gooien we wel eens een balletje op hoe die toekomst er dan uit zou moeten zien. Via volledig participatie van een aantal medewerkers, het zoeken van een geschikte overname kandidaat naar het verkopen van de Activiteitenboerderij, dat alles is wel meer of minder serieus de revue gepasseerd. En elke keer stuitten we op onmogelijkheden of het gevoel dat we er nog niet aan toe waren, dat het ook anders kon. Dat we het anders (beter?) zouden willen.

Al die gesprekken moeten resulteren in een ondernemingsplan 2022-2026 waarin we onderzoeken of een nieuwe (bedrijfs)structuur mogelijkheden biedt voor de opzet zoals wij die voor ogen hebben. En belangrijker; of die opzet wel levensvatbaar is. Zo hebben we het idee opgevat om de Activiteitenboerderij onder te brengen in een stichting die de exploitatie op zich neemt. Heel veel van de nu bestaande werkzaamheden worden in die opzet uitgevoerd door het team. De bedoeling is dat twee of drie leden van het huidige team het management op zich nemen. Daarnaast richten we nog een stichting op die de bedrijfsgebouwen de terreinen aan het Koopdieksken beheert. Deze stichting verhuurt de bedrijfsgebouwen en terreinen aan de stichting die de Activiteitenboerderij exploiteert. Uit de opbrengst van die huur moet het onderhoud van gebouwen en terrein bekostigd worden en ook rente- en kapitaallasten van diegenen die de beheerstichting gefinancierd hebben.

De achterliggende gedachte is dat Ina en Gert hun bezit (pensioen?) verkopen aan de beheersstichting. Eventueel fungeren zij zelf ook voor een deel nog als financier van de beheersstichting.

Het ondernemingsplan 2022-2026 moet duidelijk maken of deze gekozen opzet kans van slagen heeft, of het rendabel te maken is en of er financiers gevonden kunnen worden. De gekozen data zijn niet toevallig. 2022 is het jaar dat Gert AOW-gerechtigd is geworden en in 2026 zal Ina zover zijn. Hoog tijd dus om verdere stappen te zetten.

Waarom deze ontboezemingen over onze toekomst? En waarom nu? Daar zijn twee redenen voor:

- De eerste reden is dat de Wet Toetreding ZorgAanbieders (WTZA) van kracht is geworden in 2022. Deze wet stelt onder andere het regelen van intern toezicht verplicht. Omdat de Activiteitenboerderij logeren biedt en meer dan 10 medewerkers heeft vallen wij onder die plicht. Dat houdt in dat we voor 1 januari 2024 een Raad van Toezicht dienen in te stellen. Deze Raad van Toezicht moet uit minimaal drie personen bestaan die elk een eigen deskundigheid en ervaring inbrengen in het uitoefenen van dat toezicht. Wij denken dat zo'n Raad van Toezicht ook haar toezichhoudende functies zou kunnen aanwenden voor de nieuw op te richten exploitatiestichting Activiteitenboerderij. En zo ook als werkgever kunnen fungeren voor de medewerkers die het management vormen. Daar moet bij het opstellen van de profielen voor een Raad van Toezicht nu al rekening gehouden worden.
- U weet natuurlijk allang dat wij een grotendeels zelfsturend team nastreven. In de Ambitie die wij aan onze Missie en Visie toegevoegd hebben staat: "Activiteitenboerderij Rutgers rekent het tot haar ambitie om op afzienbare termijn een compleet zelfsturend team van medewerkers ontwikkeld te hebben, dat alle facetten en voorkomende werkzaamheden die voortvloeien uit bovenstaande missie en visie op adequate wijze het hoofd kan bieden." Dat valt nog niet mee. Met name de woorden afzienbare termijn en compleet bezorgen veel hoofdbrekens. Toch is het onze bedoeling om met het vullen van een organigram waarin allerlei verschillende taken gekoppeld

worden aan een medewerker en daar ook een taakomschrijving aan toe te voegen zodat die taak ook door een ander verricht kan worden; een dusdanige structuur te maken dat het dragen van de verantwoordelijkheid voor die structuur nog meer vanzelfsprekend wordt.

Eén van die vanzelfsprekende taken is die van het aanspreekpunt (Contactpersoon). Elke deelnemer heeft haar/zijn eigen aanspreekpunt. Een begeleider die meer, beter en vollediger op de hoogte is, ook van de thuissituatie en/of het laatste nieuws. Waar mogelijk maakt dit aanspreekpunt ook het zorgplan, neemt deel aan evaluatiegesprekken en gesprekken met andere betrokkenen. Dat moet het invoelend vermogen van begeleiders vergroten, eens te meer omdat begeleiders ook maar een deel van de week aanwezig zijn. We zijn druk doende om in teamvergaderingen eens per maand één en ander uit te werken en daarna in te voeren. Dat gaat natuurlijk niet vanzelf, met horten en stoten. We vinden wel dat we langzaam en gestaag vooruitgang boeken.

Onze vorige nieuwsbrief, die van december 2022, was speciaal verstuurd om onze tevredenheidsmeting "Vanzelfsprekend" toe te lichten. Niet meer ons vertrouwde enquêteformulier maar een meting via een website waar u digitaal vragen kon beantwoorden. We hebben 42 (14 meer dan vorig jaar) evaluatieformulieren ingevuld gekregen, de meeste waren niet anoniem zodat wij ze ook kunnen inzien. Uit die inzendingen is op te maken dat begeleiders hoog scoren en dat deelnemers over het algemeen zich gehoord voelen en durven aan te geven wat soms dwars zit. Het is wel heel teleurstellend dat nu is gebleken dat voor een eerste rapportage je en volledig jaar moet hebben meegedaan. Wij moeten nog tot november wachten voordat we de eerste resultaten kunnen zien. Dat is vanzelfsprekend een domper. We zijn wel heel blij met de verhoogde respons.

Juli 2023

De aanbesteding van het Sociaal Domein Achterhoek zoals die op 1 juli 2022 in werking getreden is, blijft de gemoederen flink beroeren. Per 1 juli 2023 zou een herijking van de tarieven in moeten gaan. Daar is ook weer gedoe over ontstaan zodat de situatie op dit moment nog niet duidelijk is.

Wel is duidelijk dat Coöperatie Boer & Zorg het vervoer voor de jeugd (Integrale Ambulante Jeugdhulp) teruggegeven heeft. Dat betekent dat gemeentes zelf weer verantwoordelijk worden voor het vervoer in de IAJ. Praktisch gezien houdt dat in, dat wanneer u als ouder niet zelf vervoert, dit vervoer in handen gelegd wordt van ZOOV. Met name kinderen die van school naar de Activiteitenboerderij komen (en sommige logees ook andersom) worden door ZOOV gehaald en gebracht. Dit alles moet het nieuwe schooljaar ingaan. In vakantieperiodes dient u zelf afspraken met ZOOV te maken wanneer u een indicatie voor vervoer heeft.

Wij hebben alle jeugdigen die in aanmerking komen voor vervoer aangemeld bij ZOOV, en hopen maar dat één en ander vlekkeloos mag verlopen.

September 2023

Het regent nieuwsbrieven deze zomer. Elke keer is het noodzakelijk dat we u van nieuws op de hoogte brengen. Nieuws dat niet kan wachten, omdat het dan oud nieuws wordt en dus achterhaald is.

Vorige nieuwsbrief schreven we:

"De aanbesteding van het Sociaal Domein Achterhoek zoals die op 1 juli 2022 in werking getreden is, blijft de gemoederen flink beroeren. Per 1 juli 2023 zou een herijking van de tarieven in moeten gaan. Daar is ook weer gedoe over ontstaan zodat de situatie op dit moment nog niet duidelijk is.

Wel is duidelijk dat Coöperatie Boer & Zorg het vervoer voor de jeugd (Integrale Ambulante Jeugdhulp) teruggegeven heeft. Dat betekent dat gemeentes zelf weer verantwoordelijk worden voor het vervoer in de IAJ. Praktisch gezien houdt dat in, dat wanneer u als ouder niet zelf vervoert, dit vervoer in handen gelegd wordt van ZOOV. Met name kinderen die van school naar de Activiteitenboerderij komen (en sommige logees ook andersom) worden door ZOOV gehaald en gebracht. Dit alles moet het nieuwe schooljaar ingaan. Wij hebben alle jeugdigen die in aanmerking komen voor vervoer aangemeld bij ZOOV, en hopen maar dat één en ander vlekkeloos mag verlopen."

Heel veel werk en inspanning hebben we geleverd om alles op tijd geregeld te krijgen en zijn nu na een aantal maanden tevreden hoe het loopt. Mocht u desondanks het gevoel hebben dat het onvoldoende geregeld is dan verzoeken we u contact met ons op te nemen.

Als laatste willen we de aandacht vestigen op de deelnemersraad van Activiteitenboerderij Rutgers. Omdat de voorzitter van de deelnemersraad, Henk Rougoor, niet langer een rechtstreekse verbinding met de Activiteitenboerderij heeft; heeft hij besloten om de deelnemersraad te verlaten. Dat betekent dat de deelnemersraad via deze weg nieuwe aanwas zoekt. Uit het reglement voor de

deelnemersraad, dat u overigens op onze website: www.activiteitenboerderij-rutgers.nl kunt vinden kopiëren wij het volgende:

Artikel 2 Doelstelling van de deelnemersraad

De deelnemersraad behartigt, binnen het kader van de doelstellingen van Activiteitenboerderij Rutgers, de gemeenschappelijke belangen van de betrokken deelnemers.

Artikel 3 Taakopvatting deelnemersraad

1. De deelnemersraad is representatief voor de deelnemers van Activiteitenboerderij Rutgers.

2. Hiertoe:

- 1. stimuleert de deelnemersraad de participatie en zeggenschap van deelnemers opdat deelnemers zoveel mogelijk betrokken worden bij de gang van zaken in de eigen woon- en leefomgeving en zorg- en dienstverlening;*
- 2. inventariseert de deelnemersraad regelmatig de wensen en meningen van de deelnemers en vertegenwoordigers;*
- 3. informeert de deelnemersraad regelmatig deelnemers en vertegenwoordigers over zijn werkzaamheden en resultaten.*
- 3. Op verzoek van de deelnemersraad faciliteert Activiteitenboerderij Rutgers de deelnemersraad bij de voorbereiding en uitvoering van deze taken.*
- 4. Hoe de werkwijze van de deelnemersraad is, wordt in het huishoudelijk reglement van de deelnemersraad vastgelegd.*

Wij hopen dat u in overweging wilt nemen om een bijdrage te leveren aan dit voor ons zo belangrijke werk.

Mocht dat het geval zijn, kunt u contact opnemen met de deelnemersraad in de persoon van mevrouw Mariëlle Hoogmoed. Zij is te bereiken op het mailadres: j-. U kunt natuurlijk ook uw belangstelling melden bij de Activiteitenboerderij.

Rest ons nog te melden dat wij weer een nieuwe sollicitatieronde begonnen zijn, met een advertentie in de sociale media. Waarin wij een begeleider vragen voor 28-36 uur per week. Daar is respons op gekomen, en zijn de eerste gesprekken gevoerd. Wordt vervolgd.

December 2023

Wij willen u bijpraten over het afgelopen jaar. In de nieuwsbrief van maart hebben we u onze toekomstplannen ontvouwd. Na een druk jaar met heel veel praten, denken en overleggen beginnen de plannen wat meer vorm en contour te krijgen.

Om te beginnen met het meest concrete deel. Wij schreven in maart dat de Wet Toetreding Zorg Aanbieders (WTZA) van kracht geworden was, zodat de Activiteitenboerderij verplicht is om per 1 januari 2024 het intern toezicht geregeld te hebben door het instellen van een Raad van Toezicht. Wij zijn heel blij u te kunnen melden dat het gelukt is om maar liefst 4 personen te vinden die bereid zijn om in die Raad van Toezicht plaats te nemen. Inmiddels heeft de Raad van Toezicht al twee kennismakingsbijeenkomsten achter de rug. In het komende jaar zullen er statuten gemaakt moeten worden en een huishoudelijk reglement waarin alle afspraken over de werkwijze, doelstelling en bevoegdheden van de Raad van Toezicht vastgelegd worden. Ook is het uitdrukkelijk de bedoeling om in 2024 uitgebreid kennis te maken met deelnemers, collega's en deelnemersraad van de Activiteitenboerderij.

Een tweede onderwerp waar we u over moeten bijpraten is het intervisie traject. Onder leiding van mevrouw Hetty van Dommelen hebben bijna alle collega's in drie groepen van vijf, drie bijeenkomsten belegd in het kader van de workshop "Werkdruk-Werklast". Daarin kon aangegeven worden wat als belastend werd ervaren en wat veranderd of bijgestuurd moet worden. Als deze punten hebben geresulteerd in een Plan van Aanpak 2024-2026 van maar liefst 38 onderwerpen. Op de laatste teamvergadering van het jaar is met een puntenscore prioriteit aangebracht in deze 38 onderwerpen. De (belangrijkst gevonden) punten met de hoogste score worden het eerst uitgevoerd. Het plan van aanpak heeft een beheerder gekregen, en elke teamvergadering van de komende jaren zal hier aandacht voor zijn.

Het vele gepraat en denkwerk in 2023 hebben in elk geval opgeleverd dat we een positief gevoel overgehouden hebben. Het ondernemingsplan 2022-2026 lijkt rendabel te zijn. Zodat er voldoende huur betaald kan worden aan de beheersstichting om het onroerend goed te beheren en de financiering af te lossen. We hebben ook al verkennende gesprekken gevoerd met twee banken, die allebei een welwillend positieve houding hebben ten opzichte van de plannen.

In het ondernemingsplan is ook rekening gehouden met een leiderschapsteam van vier personen in plaats van twee of drie. Afgelopen zomer hebben we kennis gemaakt met Koen Barink uit Ulft en na een aantal gesprekken gaan we een leiderschapsteam formeren waarin Anneke Hilgers, Lieke Tuenter, Marije Piek en Koen Barink plaats zullen nemen. Koen begint per 1 januari 2024, alle vier hebben een contract van 32 uur. We hopen op die manier de bereikbaarheid van de Activiteitenboerderij en het 'gevoel' voor de deelnemers en collega's voldoende te kunnen waarborgen. Een jaar oefenen waarin zowel Ina als Gert nog aanwezig zijn moet leren of dat een haalbare weg is. De intervisie voor het team vinden in 2024 een vervolg waarbij de nadruk op het eigenaarschap zal komen te liggen. Het leiderschapsteam wordt begeleid op weg naar 'situationeel leiderschap'. Dit alles onder leiding van Hetty van Dommelen.

Het is ons afgelopen jaar iets duidelijker geworden hoe we om moeten gaan met de Wet Zorg en Dwang (WZD). We dachten in eerste instantie dat veel onder de wet viel en we veel moesten vastleggen door middel van het toevoegen van een 'maatregel' aan het zorgplan in ONS. We weten nu dat vastlegging het belangrijkste is maar dat er meer mogelijkheden zijn naast de 'maatregel'. Het is van belang dat je laat zien dat je het er over hebt en welke overwegingen je hebt gemaakt. We hebben naar aanleiding van de online bijeenkomst vanuit CBZ een andere kijk gekregen. Voorheen vielen bepaalde situaties onder de huisregels van de Activiteitenboerderij. Dit blijkt niet zo gemakkelijk te zijn als we eerst dachten. Huisregels gelden voor iedereen, dus ook begeleiding. Dat is in ons geval niet altijd haalbaar. Denk aan de afspraak over het gebruik van de mobiele telefoon. Wij kunnen deze niet opbergen omdat we ook de medicatie hierop digitaal aftekenen. We zullen dus moeten kijken naar een andere manier van vastlegging welke past binnen de normen van de wet. We willen graag de huisregels met onze collega's bespreken in combinatie met de WZD. Dit zal in 2024 gebeuren. We weten nu dat er een extra optie in het zorgplan is gekomen. 'Toepassen van toezichthoudende en /of vrijheidsbeperkende middelen zonder stappenplan'. Daar zien we mogelijkheden in. Zo zijn er situaties waar geen weerstand is van deelnemers maar we wel hun vrijheid beperken. We hebben zo een manier om dit vast te leggen. We weten nu dat er een klachtencommissie is vanuit Coöperatie Boer & Zorg gericht op de WZD. We zullen in 2024 ons beleid moeten schrijven rondom de WZD. We hebben afgelopen jaar een WZD functionaris aangesteld.

We zijn langzaam verder gegaan met onze belevingstuin. In de vakanties is de vuurplaats geregeld gebruikt door de jeugd. Daarnaast zijn er meerdere lichtpunten aangebracht op het terrein. Hiervoor moest de stroomtoevoer nog geregeld worden. Dit vroeg om mankracht voor het graven van sleuven. Een leuke klus waar meerdere jongens aan meegeholpen hebben.

Komend jaar zal er een audit zijn wat maakt dat we een extra controle uitvoeren op ons kwaliteitssysteem.

Ons ondersteunend netwerk, 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 vermeerdert 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 familie, 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 familie, specialist ouderen geneeskundige, huisartsen/praktijkondersteuner, persoonlijk begeleiders, thuiszorg, trajectbegeleiders en weer medewerkers zorgloketten.
- Het derde deelgebied is dat van de aanbestedende instanties. In samenwerking met Coöperatie Boer & Zorg worden gesprekken gevoerd met individuele contractmanagers van de gemeenten.
- 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.

3.3 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.

De samenwerking met Hetty van Dommelen zorgt ervoor dat we grote stappen zetten. Het werken met een plan van aanpak zorgt voor orde en doelmatig werken. Dat maakt dat we een heel productief jaar hebben gehad. Zo ervaren wij dit in ieder geval. De ontwikkelingen werken motiverend. Het maakt dat we vertrouwen hebben in het proces en de groei.

Niet eerder hebben we meerdere collega's zien vertrekken in één jaar. We betreuren dat deze collega's weg zijn gegaan. Daarentegen zijn we blij met onze nieuwe collega's van het afgelopen jaar. We zien mogelijkheden en een mooie aanvulling op het team zoals deze er staat. Veranderingen in het team hebben vaak invloed op de ontwikkeling. We hebben het idee dat de deelnemers geen last van hebben gehad van de wisselingen in personeel. Ook denken we dat het de ontwikkelingen van de boerderij niet zodanig in de weg heeft gestaan zoals we van tevoren dachten.

Komend jaar zal de audit bij ons plaatsvinden. We hebben de afgelopen jaren ervaren dat we hier niet tegenop hoeven te zien. Vaak komen er goede gesprekken uit voort met een kritische blik op wat voor ons kwaliteit is. Tot nu toe hebben we dit altijd positief ervaren en werden we ook positief beoordeeld. Onze werkbeschrijving is hier en daar aangepast en aangevuld. Mede door de wijzigingen die zijn aangebracht door het kwaliteitsbureau van de Federatie Landbouw en Zorg.

Over de kwaliteit die wij leveren zijn we tevreden. Er is altijd ruimte voor verbetering. We zien waar we kunnen verbeteren en investeren hierin. We werken er met het gehele team hard aan om de deelnemer voorop te laten staan en te bieden wat nodig is.

De doelen zoals we die vorige jaar omschreven:

De doelstellingen voor het komende jaar:

1. *Ontwikkelen, maar vooral uitvoeren van ideeën voor een "belevingstuin" op de plek van de gesloopte dierverblijven*
2. *Verder bouwen aan het vormen van het zelfsturende team. (de toegevoegde taakomschrijving en ontwikkelplan uitzetten in de tijd, differentiëren naar operationeel-tactisch-strategisch niveau)*
3. *Inwerken (voor zover mogelijk) van medewerkers voor het beheren van netwerkrelaties, toewijzen van zorgplanbesprekingen en evaluaties.*
4. *Dit jaar is het goed om te starten met een stappenplan rondom de scholing. Dat maakt het concreter en we kunnen de scholing aanpassen naar de behoeften in het team.*
5. *Het inzetten van de pb'er (persoonlijk begeleider) is een volgende stap in het zelfsturend maken van het team. Hiermee verbreden we het nemen van verantwoordelijkheid.*
6. *De intervisies van het afgelopen jaar krijgen een vervolg.*
7. *Het oprichten en instellen van een Raad van Toezicht als gevolg van invoering van de Wet Toetreding ZorgAanbieders, maar ook ten behoeve van de op te richten stichting Activiteitenboerderij*

1. *Aan de belevingstuin is gewerkt maar we hadden gehoopt verder te zijn.*
2. *Aan het eind van het jaar was er een ontwikkeling als het gaat om zorgplanbesprekingen en evaluaties. Er is toen gewerkt aan de functie (contactpersoon) 'aanspreekpunten'. Volgend jaar zullen hier naar verwachting grotere stappen in gemaakt worden.*
3. *De scholing was nog niet voldoende planmatig uitgevoerd. De nieuwe vorm van ontwikkelgesprekken zullen hier hopelijk aan bijdragen voor het nieuwe jaar. Deze actie is uitgesteld.*
4. *We hebben intervisie gevolgd, zoals te lezen bij het onderwerp 'scholing'.*
5. *Dit is eigenlijk hetzelfde verlopen als punt 2. Dit gaat hand in hand. We hopen hier dus volgend jaar grote stappen in te maken.*
6. *De intervisies van het afgelopen jaar waren heel productief en hebben bijgedragen aan het stappenplan voor de komende jaren.*
7. *De raad van toezicht is gevormd. In het komende jaar zal zich dit ontwikkelen en zal het team ook kennismaken met de raad van toezicht. (.....)*

Al met al hebben we dus aardig aan onze doelen gewerkt. Mogelijk hebben we wat hoog in gezet vorig jaar. Onze doelen moeten we mogelijk wat kleiner maken.

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	2		1	1
Dementie	11	9	8	12
Psychiatrische problematiek	17	2		19
Autisme	26	6	5	27
Hechtingsproblematiek	10	4	2	12
ADHD	8	2	3	7
Niet Aangeboren Hersenletsel	4			4
Somatische Beperking	2			2
Lichamelijke beperking	6	2		8
Verstandelijke beperking	27	4	6	25
TOTAAL	113	29	25	117

Financieringsvorm	2023	
Jeugdwet	56	
WMO	18	
WLZ	21	
PGB	15	
OA	5	
totaal	113	

De financieringsvorm van de deelnemers die niet meer bij ons in zorg zijn staan niet beschreven in het tabel. Het gaat om het aantal

gemeten op december 2022 en december 2023. Enkele deelnemers hebben een dubbele financieringsvorm.

Reden van uitstroom	
Andere woonvorm	8
Andere dagbesteding	6
Einddoel behaald	3
Dagbesteding niet passend	4
Overleden	
tijdelijke opvang / respijtzorg	4
tijdelijk uit zorg geweest (-)	2
Totaal	27

(-) De deelnemers die tijdelijk uit zorg zijn geweest worden niet bij het totaal opgeteld.

De zorgzwaarte verandert. Dit weten we en horen we ook van collega's om ons heen. We doen er alles aan om zelf de regie te houden als het gaat om onze grenzen aan zorg. Die zijn ten alle tijden discutabel omdat we met verschillende mensen werken. Zowel deelnemers als collega's. We houden de regie door vroegtijdig aan te geven wat onze verwachtingen zijn en de verwachtingen van de deelnemer en zijn of haar ouders/verzorgers duidelijk te krijgen.

We hebben het afgelopen jaar gesproken over het bieden van ambulante begeleiding. Er is voor gekozen om dit niet te doen. We hebben die expertise niet direct in huis en zouden ons hier in moeten ontwikkelen. Dit willen we nu niet doen naast de ontwikkelingen die er al zijn. We kregen het afgelopen jaar vaker de vraag van kortdurende (evt. crisis) opvang. We kijken naar de mogelijkheden die we hierin kunnen bieden. Dit is vaker een logistiek probleem waardoor gekeken wordt naar eventuele extra slaapruiimte, wellicht biedt het woonhuis mogelijkheden in de toekomst. Dat is nu nog onduidelijk.

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.

Er zijn opnieuw meer deelnemers bij gekomen ondanks dat dit niet onze wens was. Het aantal deelnemers op de wachtlijst neemt ook toe. De vraag lijkt te blijven groeien. Eind van het jaar hebben we een stop gezet op rondleidingen en toelating van deelnemers. De aanvraag voor respijtzorg groeit. Dit maakt ook dat het aantal deelnemers hoger is of lijkt.

We hebben in het afgelopen jaar wel betere voorwaarden kunnen scheppen voor de zorg die we konden leveren. Daarmee bedoelen we dat we eerder aangeven wanneer gedrag of hulpvraag verandert en stellen we de vraag of onze zorg passend blijft. Hiermee hebben we geambieerd de zorgzwaarte te beperken. We hebben het idee dat we hier wat in geleerd hebben. De zorgzwaarte groeit nog steeds maar we lijken hier meer controle over te hebben. We houden hierin de regie.

Voor ons is één van de grenzen aan zorg, dat iemand een sta functie moeten hebben. Daarnaast dat diegene niet 'storend' is in de groep. Wat voor ons ook belangrijk is, is dat iedereen welkom is en een kans verdient. We willen in principe iedereen een kans geven als de mogelijkheden het toelaten. Dus de vraag of de deelnemers passen bij ons zorgaanbod is gauw beantwoord. We doen er alles aan om iemand te laten passen.

We hebben naast ons inzicht in 'grenzen aan zorg' niets veranderd. We zullen de mens voorop blijven stellen en kijken waar wij aanpassingen kunnen doen zodat de deelnemer welkom blijft.

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.

2023 is het eerste jaar dat we meerdere wisselingen in het team hadden. We begrijpen de keuzes van deze medewerkers goed. Toch is het een groot gemis. Ze hadden ieder hun kwaliteiten en ervaring. Twee van de collega's werkten al meer dan 12,5 jaar bij ons.

We willen voorkomen dat we onvoldoende stabiliteit voor onze deelnemers creëren. Wij denken dat weinig wisseling in het team helpt bij het opbouwen van vertrouwen en bijdraagt aan het gevoel van veiligheid. En juist dit gevoel van veiligheid is zo belangrijk voor onze deelnemers en geeft hen de ruimte zich te ontwikkelen. We merken dat de rest van het team de zorg kan dragen voor voldoende stabiliteit. Er zijn verschuivingen en daardoor ook kansen voor collega's zich te ontwikkelen.

We hebben ervoor gekozen om de functioneringsgesprekken, of ontwikkelgesprekken zoals wij ze noemen, te verschuiven. We zitten in een traject rondom de ontwikkeling van de gehele Activiteitenboerderij en de toekomst hiervan. De keuze is gemaakt dingen stap voor stap te doen. De ontwikkelgesprekken zullen een iets andere invulling krijgen en zijn opgenomen in het stappenplan. Dit vraagt nog enige voorbereiding waardoor ervoor gekozen is dit een maand uit te stellen.

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.

Leerjaar 2022/2023

Gespecialiseerd pedagogisch medewerkster, MBO Niveau 4, Leerweg BOL, Datum praktijkperiode, 4 oktober 2021 tot en met 1 juli 2022, Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 500. + 31 augustus 2022 tot 23 juni 2023, Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 945

Gespecialiseerd pedagogisch medewerker, MBO Niveau 4, Leerweg BOL, Datum praktijkperiode 12 september 2022 tot 30 juni 2023, Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 540.

Begeleider gehandicaptenzorg, MBO Niveau 3, Leerweg BOL, Datum praktijkperiode 29 augustus 2022 tot praktijkperiode 27 januari 2023, Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 380

Leerjaar 2023/2024

Gespecialiseerd pedagogisch medewerker. MBO Niveau 4. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode 30 augustus 2023 tot en met 27 juni 2024. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 608.

Begeleider Maatschappelijke Zorg. MBO Niveau 3. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode 28 augustus 2023 tot en met 26 januari 2024. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 380.

Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen. MBO Niveau 4. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode 16 januari 2023 tot en met 9 juni 2023. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 304.

Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen. MBO Niveau 4. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode 30 augustus 2023 tot en met 7 juni 2024. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 840.

BPV Zone college, Retailmanager. Niveau 4. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode 28 augustus 2023 tot en met 12 juli 2024. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 390.

Social Work. HBO niveau. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode 5 september 2023 tot en met 7 juli 2024. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 200-260 uur

Daarnaast hebben wij 3 personen gehad die bij ons een maatschappelijk stage hebben gelopen van een week. Dit gaat om leerlingen van Het Almende College in Silvolde en Schaersvoorde College in Aalten. Zij komen enkel bij ons kijken wat het werken op een zorgboerderij inhoudt en of dit iets is wat zij leuk vinden voor in de toekomst.

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 twee 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 organiseren minimaal één keer per jaar een stage-dag. Op deze dag komen de stagiair bij ons op locatie samen en krijgen zij informatie over de praktijkplek. Ook is er ruimte voor vragen en verdieping rondom ziektebeelden en de deelnemers die bij ons aanwezig zijn.

Bijlage: functieomschrijving stagiairs

Acties

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

Bijlagen

- functieomschrijving stagiairs

4.5 Vrijwilligers

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

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. Dit is afhankelijk van de behoeften en taken van de vrijwilligers. De vrijwilligers met een vaste invulling hebben minder behoefte aan overleg over de taken. Er is altijd tijd voor een praatje, ook op persoonlijk vlak.

Eén van de vrijwilligers is al erg lang bij ons. Zij richt zich 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 of behoud van de spraak bij mensen met dementie of NAH. Ook een wandeling en een klusje op het erf zijn voor haar geen probleem. Het voordeel van de jarenlange samenwerking. Zij komt 3 ochtenden in de week. Ze heeft een talent in de creatieve activiteiten.

Onze vrijwilliger die ons ondersteunt met zijn technische achtergrond houdt zich bezig met de individuele ondersteuning bij een jongen die leert lassen. Hij bereid zijn werkjes zelf voor en kent deze deelnemer ondertussen goed. Dit zorgt voor een prettige samenwerking waarin mogelijkheden voor de deelnemer worden gecreëerd welke anders niet, of moeilijk, haalbaar zouden zijn voor ons als team. Deze vrijwilliger is één ochtend bij ons van circa 3 uur. Hij is op het moment tijdelijk niet bij ons door zijn gezondheid. We wachten af of de gezondheid het toe zal laten dat hij weer bij ons kan komen.

Eén vrijwilliger is altijd fysiotherapeut geweest en ondersteunt ons door met de deelnemers individueel oefeningen te doen. Ook kijkt ze met een professioneel oog rond en geeft ons daar waar nodig aanwijzingen of tips. Zij is één ochtend bij ons van circa 3 uur.

Eind van het jaar heeft zich een nieuwe vrijwilliger gemeld. Hij start begin november met een individuele activiteitenondersteuning. Deze vrijwilliger is door de familie van deze deelnemer in contact gekomen met ons. Er wordt gekeken of dit passend is. Deze vrijwilliger zal circa 2,5 uur per week bij ons komen.

Acties

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

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

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

We hebben afgelopen jaar rondom het team anders beleefd dan voorgaande jaren. Het vertrek van gewaardeerde collega's zorgden in eerste instantie voor een wat instabiel gevoel. We hebben gemerkt dat we dit met z'n allen goed op konden vangen. Het bracht ook kansen en uiteindelijk vertrouwen. We hebben tijdens de sollicitatieronde goed gekeken naar wat het team nodig heeft. We hebben een vlootshouw gemaakt en gekeken wat we in huis hebben en wat een goede aanvulling zou zijn voor het team. We zijn nog steeds blij met het team zoals deze staat. We hebben er vertrouwen in dat we met onze nieuwe collega's die elkaar aanvullen een goed team te hebben.

Ons viel dit jaar op dat er veel aanvragen komen voor een stageplek. Er lijkt een tekort. We hebben onszelf een maximum ingesteld van 6 langdurige stageperiodes. Hierbij kijken we ook naar de hoeveelheid stagiairs op een dag. We willen hiermee de kwaliteit behouden en de stagiairs de mogelijkheid geven zich te ontwikkelen. Naar ons idee moet je dan voldoende tijd vrij kunnen maken voor de begeleiding.

Vrijwilligers zijn altijd een waardevolle aanvulling. We blijven op zoek naar iemand met groene vingers.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Gert Rutgers, **Intervisietraject voor "ervaren" zorgboeren**, mogelijk gemaakt door Coöperatie Boer & Zorg. In 8 bijeenkomsten van april 2022 tot en met februari 2023 hebben we elkaar advies gegeven hoe met moeilijke vraagstukken om te gaan. In een groep van acht bracht elke zorgboer een eigen vraag in, zodat met verschillende technieken naar oplossingen gezocht kon worden, een gerichte aanpak gekozen. We hebben vooral ook met elkaar meegedacht hoe het komt dat iemand iets lastig vindt en hoe hij/zij daar anders tegenaan kan kijken. Dat leverde rijke leerervaringen op. Het traject werd begeleid door Els van Dam (de blauwe uil coaching); wij vonden het zodanig inspirerend dat alle acht besloten hebben het traject op eigen kracht voort te zetten.

16 februari en 28 februari 2023, **Training beroepsethiek en professionele standaarden, basis- en verdiepingstraining**. Melanie Stegeman. Tijdens de training is de beroepsethiek aan bod gekomen die van belang is als professional op het jeugdvlak. In de basistraining is stil gestaan bij de onderwerpen ethiek van de beroepscode jeugd- en gezinsprofessional, richtlijnen jeugdhulp, tuchtrecht en autonomie van de

professional. Tijdens de verdiepingstraining is er een casus besproken met een ethisch dilemma binnen de jeugdhulp en is er een afweging gemaakt aan de hand van genoemde onderwerpen uit de basistraining. Afsluitend hierop is er een casus uitgeschreven passend bij een ethisch dilemma waarbij er een afweging is gemaakt voor het handelen aan de hand van genoemde besproken onderwerpen.

De training was als onderdeel van het praktijkprogramma SKJ met voor mij als doel vooral het opfrissen van de beroepscode, richtlijnen en het toepassingen in een ethisch dilemma.

De training is met voldoende afgerond door het opsturen van de uitgeschreven casus met het ethische dilemma. De training heb ik als positief ervaren. Waarin ik het vooral interessant heb gevonden om de methodieken te gaan koppelen/afwegen binnen een ethisch dilemma waardoor je tot een beslissing kan komen.

13 maart; **VIG** (verzorgende individuele gezondheidszorg), Deborah Wiggers. Ik sta voor de komende 5 jaar weer geregistreerd als VIG-er. Dat houdt in dat ik voldoe aan de wettelijke accreditatie eisen die hier voor gelden en dat ik de overige deskundigheidsbevorderende activiteiten (ODA) behaald heb. Accreditatie punten behaald door onderstaande:

- *Toetsen via vakblad Nursing*: Nursing is een vakblad voor de verpleging met vakinhoudelijke artikelen. Nitrofurantoïne, inhalatiecorticosteroiden, macrogol, NSAID, urineweg infecties, ziekte van parkinson, medicatie levodopa, artrose, llietus, delier, dementie, depressie, omeprazol
- *Toetsen via TVV check*: TVV is tijdschrift voor verzorgende met vakinhoudelijke artikelen. Complicaties bij diabetes, mondzorg, korsakov, debridement
- *Symposiums en congressen*: Niet aangeboren Hersenletsel, Dementie in de familie, en dan?, Verdriet, hoop en veerkracht bij dementie, Nursing experience, Werken met kwetsbare ouderen, Samenwerken in de driehoek, zorgen voor een dag van waarde
- *Free learning*: zelfredzaamheid, eten, drinken, slikken, agressie module 1, agressie module 2, Daarnaast heb ik vakliteratuur gelezen.
- *De Oda punten heb ik behaald door*: Het voorbereiden en houden van MDO's, trainingen op het werk, vakgerelateerde boeken gelezen, ontwikkelingsgesprekken, casusbesprekingen met collega's, Medicatie middagen voor te bereiden en er aan deel te nemen, Intervisie

Ina Rutgers, Mijn registratie in het **BIG** register voor verpleegkundige is verlengd tot 25 oktober 2028. Door aan te tonen actief te zijn in het beroep en hiervoor mijn werkervaring beschreven te hebben is mijn herregistratie goedgekeurd. Voor mijzelf en het bedrijf is dit belangrijk.

Vakliteratuur: Vakblad Social Work, 2 maandelijks blad, Vakblad Balans tijdschrift voor ontwikkelingsstoornissen, Nursing: vakblad verpleegkundigen, V&Vn voor verzorgenden en verpleegkundigen. Nieuwe uitgave over de Yucell methode.

Derde en vierde kwartaal van het jaar; **Workshop 'draagkracht/draaglast'**. Hier heeft het gehele team in kleine groepen gewerkt aan het verschil herkennen van draagkracht en draaglast. Hierbij onderzoek je je eigen kernkwaliteit. Deze workshop is gegeven door Hetty van Dommelen van 'gelukkig groeien'.

Anneke Rijks: In de gemeente Aalten was er de mogelijkheid om als professional of vrijwilliger de opleiding **Music & Memory** te volgen. Als vrijwilliger heb ik hieraan deelgenomen. 5 avonden heb ik het seminar gevolgd en hierna het certificaat ontvangen. Ik kan het gebruiken om dementerenden met behulp van muziek geluksmomenten te laten beleven, herinneringen terug te geven. Als we dementerenden muziek laten horen, passend bij de persoon, dan komt de herinnering die erbij hoort terug. De persoon herbeleeft een gelukkig moment in zijn/haar leven. Het is wetenschappelijk bewezen dat muziek en de herinnering die daarbij past blijft bestaan. We moeten dan wel nummers of liedjes zoeken die bij een persoon horen. Dat kan van alles zijn, klassieke muziek, geestelijke liederen, eenvoudige kinderliedjes die mama vroeger zong."

13 april 2023, **Intervisie avond Jeugd (intern)** *Inspiratie uit het boek: 'zorgen voor getraumatiseerde kinderen: een training voor opvoeders' van Leony Coppens en Carina van Kregten*. Eshter Luiten, Anouk Schigt, Ilse ten Hagen, Britt Ligtle, Marijn Kraaijenbrink, Wouter Obbink, Marije Piek, Melanie Stegeman, Karin Harmsen en Lieke Tuenter.

In april 2023 hebben we een intervisie avond gehouden met het **thema 'trauma sensitief opvoeden'**. We hebben onze kennis opgefrist over kinderen met hechtingsproblematiek en welk gedrag hierbij hoor. Vervolgens zijn we in gesprek gegaan over traumasensitief werken en hoe wij dit binnen onze setting kunnen doen. Welke elementen hierin essentieel zijn en waar we wel en geen invloed op kunnen uitoefenen. We zijn dieper ingegaan op bepaalde kernovertuigingen die kinderen kunnen hebben over zichzelf en de wereld. Er is uitleg

gegeven over de rol van veerkracht en hoe wij als begeleiders toch een positieve bijdrage kunnen leveren aan het leven van deze kinderen. Ondanks dat ze vaak tot een complex gezinssysteem behoren. Tot slot bespraken we met elkaar hoe wij onszelf zien als 'betrouwbare collega' en wat we na deze avond in de praktijk willen uitvoeren.

Eens per twee maanden, **Intervisie SKJ (extern)**, Er is een intervisie groep voor de collega's met een SKJ registratie (Melanie Stegeman, Karin Harmsen en Lieke Tuenter) samen met collega's van buiten de boerderij. "Het gaat om een vorm van intercollegiale toetsing waarin sprake is van geregelde samenkomsten en een systematische aanpak van de reflectie op het professional handelen van de betrokkenen op basis van gelijkwaardigheid".

Twee collega's werken op een zorgboerderij, een andere collega heeft een autisme coach praktijk. Telkens wordt er een casus voorbereid. Vanuit verschillende oogpunten wordt deze belicht en besproken. Onderwerpen die ter sprake komen gaan vaak over conflicterende belangen zoals beschreven in de beroepscode. Degene die de casus inbrengt werkt deze verder uit, eenieder gebruikt de bijeenkomsten voor herregistratie in het SKJ register.

Saskia Wicher. Ik heb het **boek over de Yucel methode** gelezen. De methode draait om houten blokken in allerlei kleuren en maten die iemands situatie in beeld brengen. Ik vond het heel interessant om te lezen hoe de methode werkt. Dat de hulpvrager zelf kiest welk type blok van welke grootte en welke kleur het beste past bij een bepaalde kracht of probleem en geeft ze zelf een naam, betekenis en functie. De ondersteuner helpt door niet-sturende, open vragen te stellen. De hulpvrager bouwt, ziet en ervaart daardoor concreet zijn eigen situatie. Een beeld zegt dikwijls meer dan woorden. Voor veel mensen zijn de bestaande hulpverleningstechnieken te abstract en te talig. De stellingen, eigenlijk analyses, van de Yucelmethode zijn zichtbaar en concreet. De stelling is en blijft ook van de hulpvrager: hij is probleemeigenaar. De ondersteuner heeft een bescheiden rol. Het bijzondere van deze methode vond ik dat de hulpvrager de touwtjes in handen heeft. Hij is leading. Bij andere soorten methodes in de hulpverlening is dat niet zo, of veel minder.

9 november. **online bijeenkomst Wet Zorg en Dwang**. We hadden ons opgegeven voor deze bijeenkomst. Helaas kregen we ons geluid van de laptop niet in orde. Doordat we ons opgegeven hadden kregen we een link naar de opname zodat we deze later terug hebben kunnen kijken. Lieke Tuenter en Anneke Hilgers.

15 november en 29 november. **BHV cursus**. (medprevent). Ontruiming, brand en EHBO. Twaalf collega's hebben hun kennis bijgespijkerd. En terplekke een ontruimingsoefening gehouden.

11 december 2023. **Medicatieautorisatie**. Het gehele team. Algemene informatie rondom medicatiebeleid op de boerderij is besproken. Daarnaast is het onderwerp epilepsie uitgebreider aan bod gekomen. Daarbij zijn alle epilepsieprotocollen van de deelnemers besproken. Daarbij zijn in het bijzonder besproken: Rivotril, Midazolam neusspray, Diazepam Nervus vagus stimulator. Dit wordt elk jaar gegeven door Kim te Woerd, Coördinerend Pedagogisch Ondersteuner, Stage coördinator & Aandachtsfunctionaris BIG Kind en Jeugd Oost-Achterhoek en Twente 'Zozijn'.

9 en 23 november. **"Positieve psychologie in de praktijk van social work"** door Karin Harmsen in Utrecht met goed gevolg afgerond: gegeven door de BPSW in het kader van deskundigheidsbevordering voor SKJ. Trainer: Marlies Jellema. Medecursisten uit heel Nederland, veel uit het beroep Maatschappelijk werk. Positieve psychologie is de nadruk leggen op mogelijkheden i.p.v. onmogelijkheden. Plussen vergroten, minnen verkleinen. Onderwerpen die werden behandeld:

- Theorie positieve psychologie en positieve gespreksvoering.
- Concrete handvaten om theorie om te zetten in de praktijk.
- Thema's als kwaliteit van leven, werken met waarden, sterke kanten benadering en opbouwen van hulp- en steun bronnen.
- Oefenen met situaties uit de dagelijkse praktijk zoals omgaan met weerstand en activering.

De achterliggende gedachte van positieve psychologie is dat het juist effect heeft bij kwetsbare groepen in de samenleving. Het helpt bij het bevorderen van welzijn en het versterken van persoonlijke kracht en kwaliteiten die er wel zijn. ("wat werkt" en werken met "focus op succes".)

Deze cursus sprak me erg aan. Proberen het positieve naar boven te halen. Elk persoon heeft positieve kanten, dit proberen te zien en te benoemen. Ook in het werk met collega's gaat het vaak over wat niet goed gaat, maar ik vind het ook erg belangrijk te benoemen wat juist wel goed gaat en waar we trots en tevreden om zijn. Dit in evaluaties, maar ook in rapportages over deelnemers.

Het gevoel "gezien en gehoord te worden" bij deelnemers is veel belangrijker dan een oplossing bieden. Aandacht geven aan een positief moment, daar leert een ieder van en geniet je van en het doet wat met je in positieve zin.

Vakliteratuur. Karin Harmsen.

- Het "vakblad Sociaal Werk" ligt één keer per 2 maand in de brievenbus. Daar staan soms interessante artikelen in die je aan het

denken zetten en waar ik over kan sparren.

- * Het boek: "Zeg ja bij dementie" door Freya Flach en Hanneke van de Pol. Dit boek staat vol tips hoe om te gaan met mensen met dementie waarbij de grootste tip is dat je "ja" zegt en het verhaal wat probeert om te buigen.
- * Het boek: "Pedagogische adviezen voor speciale kinderen" door Trix van Lieshout. Als ik het met sommige deelnemers moeilijk heb hoe er mee om te gaan, lees ik wel eens stukjes in dit boek om tips te vinden hoe nu verder.

Vorig jaar stelden we dit als doel:

"Vorig jaar hadden we onder andere als doel: "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."

In het afgelopen jaar zijn we hier ook mee bezig geweest. We merken dat we hier ook nog meer in nodig hebben. Met name de interne ontwikkeling van het team en de zorg gerelateerde onderwerpen. Dit is zijn natuurlijk doelen waar je oneindig aan kan werken. We vinden dat dit nu de meeste aandacht nodig heeft. De zorgzwaarte wordt hoger en aan teambuilding hebben we door de periode van corona minder actief kunnen werken. Onze gezellige avond is meerdere keren verzet.

We hebben een werkgroep opgericht met collega's die verdeeld door de week aanwezig zijn. Daarnaast hebben zij ook de interesse om mee te denken in de ontwikkeling. Deze groep richt zich op de dagelijkse werkzaamheden, praktisch en efficiënt werken, hoe blijft de deelnemer voorop staan, team ontwikkeling enz. Deze groep is in augustus begonnen waardoor we hier in 2023 mogelijk meer van terug kunnen zien. Zij zijn begonnen met het uitwerken van de taken dagverantwoordelijke en weekendverantwoordelijke. Ook hebben zij alle collega's gevraagd een taakomschrijving te maken van hun taak. Er wordt gesproken over verwachtingen en communicatie. Hoe we hier binnen ons team aan gaan werken en of we daar iets van buitenaf voor nodig hebben. Deze groep medewerkers zal ook een sturend functie hebben als het gaat om het opstarten van de taak pb'er."

Ook toen verwezen we naar het jaar ervoor. Als we dan zo terug lezen merken we dat een jaar wel erg kort is. Wanneer je de doelen opstelt ben je voornemens hier actief mee bezig te gaan en zie je mogelijkheden. Dat hebben we ook wel zo veel als mogelijk gedaan maar we missen hierin een plan of een koers die we varen. We hebben ons met name bezig gehouden met de interne ontwikkeling van het team. Er is voor gekozen om dit eerst op organisatorisch niveau aan te pakken. Naar aanleiding hiervan wordt er een concreter plan van aanpak gemaakt en zullen we dus ook specifiekere scholing kunnen aanbieden.

De stappenplannen van de medewerkers hebben niet een zodanige invloed gehad op de scholing. We hopen dat dit volgend jaar meer oplevert. De werkgroep heeft wel het één en ander veranderd. Dit zijn met name actiepunten voor op de werkvloer. Een overkoepelende/algemene ontwikkeling is er niet door ontstaan. De wisselingen in het personeel zal hier een bijdrage aan hebben geleverd. We hebben met elkaar de diensten opgevangen die zijn vervallen door verlof en collega's die het team hebben verlaten. Dit vraagt wat van het team en dus ook de ontwikkelingen. We zijn met name trots op alles wel bereikt is in dit bewogen jaar. Er is door iedereen hard gewerkt.

Om te evalueren of er voldoende kennis en vaardigheden binnen het team aanwezig zijn hebben we bij een vacature de vlootshow gebruikt. Hierdoor worden de sterke punten en zwakke punten in beeld gebracht en kan er een betere profielschets worden gemaakt.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

We zijn in 2023 bezig geweest met de ontwikkelingen binnen de Activiteitenboerderij. Organisatorisch zal er veel veranderen en hier wordt al veel aandacht en tijd aan besteed. Samen met Hetty van Dommelen van 'gelukkig groeien' is er een plan van aanpak gemaakt. Deze zal tijdens dit proces nog regelmatig aangepast worden. Vanuit de ontwikkelgesprekken kijken we naar individuele opleidingsdoelen. We hebben de ontwikkelgesprekken verzet naar begin volgend jaar waardoor er dit jaar nog geen nieuwe individuele opleidingsdoelen uit de ontwikkelgesprekken komen.

Nu er gewerkt wordt aan een leiderschapsteam zal de rol van enkele medewerkers veranderen. Hier is scholing voor nodig. Dit is ook iets

wat deze medewerkers zelf graag willen. Dit wordt meegenomen in het plan van aanpak.

Voor het team gaat er ook het één en ander veranderen. Er zal meer verwacht worden als het gaat om eigenaarschap en verantwoording nemen. Door middel van intervisie worden zij hier in geschoold. Tijdens deze intervisie zullen de medewerkers die onderdeel uit gaan maken van het leiderschapsteam opgeleid worden tot intervisieleider. Het opleidingsdoel is o.a. situationeel leiderschap te ontwikkelen, zodat ieders competenties en vaardigheden tot hun recht komen.

Daarnaast staan de BHV cursus en de medicatieautorisatie standaard op de het programma.

De mensen met een SKJ registratie en BIG registratie blijven zich scholen, d.m.v. intervisie en trainingen, cursus, vakliteratuur.

Deelname aan een symposium ouderen psychiatrie door 2 collega's.

Kennis delen via onderwerpen in het Alzheimercafé en bijeenkomsten georganiseerd door Netwerk Ouderen en Veerkracht Achterhoek.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Wij concluderen met name dat er veel gerichte scholing en opleidingsdoelen in de planning komen te staan. Dit maakt ons enthousiast en gemotiveerd. Het is fijn dat er vanuit een koers die bepaald is scholing geboden wordt. Door de vlootstouw worden de sterke en zwakke punten in beeld gebracht en is er meer zicht op welke scholing nodig is.

We hebben afgelopen jaar de vraag bij het team neer gelegd waar de behoefte ligt van scholing. Ook is er genoemd dat iedereen gebruik kan maken van het Individueel KeuzeBudget LoopbaanBudget. De respons en inbreng vanuit het team is wisselend. Je ziet hier verschil in behoeften en dit mag ook. Het is afhankelijk van meerdere factoren of iemand hier behoefte aan heeft of niet. Zo kan iemand met een jong gezin minder behoefte hebben in scholing op dit moment maar over enkele jaren juist meer. Echter zijn we wel van mening dat de kwaliteit behouden moet worden of wel moet groeien. Hierin is scholing een belangrijk onderdeel waar we mogelijk meer in moeten sturen. We verwachten dit vanuit de ontwikkelgesprekken in januari en februari te kunnen realiseren.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Waar we vorig jaar nog veel gebruik maakten van het beeldbellen is dat afgelopen jaar grotendeels komen te vervallen. Deelnemers en hun ouders of vertegenwoordigers hebben weer de voorkeur om elkaar in levende lijve te treffen. We zien hierin een verandering, maar hebben zelf geen voorkeur. Hoewel het beeldbellen soms tijd kan besparen doordat je geen reistijd hebt. De meeste deelnemers komen daarom bij ons voor een evaluatiegesprek. Wanneer dit gesprek gecombineerd wordt met meerdere disciplines is de kans aanwezig dat we naar een andere locatie gaan.

We hebben minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek. Vanuit de aanbesteding van het Sociaal Domein Achterhoek wordt er resultaatgericht werken verwacht. De doelen worden anders omschreven om het gewenste resultaat te behalen. De gemeenten stellen deze resultaten op met de deelnemers. Door de verandering in de financiering waren er meer van dit soort gesprekken nodig. Soms is daar iemand van de boerderij bij aanwezig geweest.

Tijdens deze evaluatie gesprekken bespreken we het zorgplan, het risico inventarisatie formulier en dagbestedingsformulier. Daarnaast worden onderwerpen besproken die belangrijk zijn voor deze deelnemers. Denk aan een signaleringsplan of Sociaal Emotioneel Ontwikkelingsplan. Voor een aantal deelnemers houden we minimaal 2 keer per jaar een MDO, multidisciplinair overleg, waarbij de Specialist Ouderengeneeskundige wordt uitgenodigd. Zij krijgt toegang tot het dossier dat wij hebben opgesteld. We vragen de deelnemers van tevoren om toestemming of zij dit dossier in mag zien. Daarnaast worden de huisarts/praktijkondersteuners en familie en andere disciplines uitgenodigd.

Bijlage: sjabloon toestemming vragen inzage medisch dossier.

Onze aanwezigheid bij de brede overlegmomenten waarbij meerdere disciplines aanwezig zijn wordt nog steeds op prijs gesteld. We proberen het belang van onze aanwezigheid bij een gesprek wel duidelijk te krijgen van te voren. De gesprekken nemen veel tijd en kosten daardoor ook geld. Tijdens deze gesprekken wordt voornamelijk het welbevinden van de deelnemer besproken. Denk dan aan de thuis situatie, begeleiding, activiteiten, gezondheid, medicijngebruik, ontwikkeling op school, 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 meerdere keren per jaar een gesprek gepland wordt. De uitkomst van de evaluatiegesprekken zijn heel uiteenlopend. Bij de één veranderen de doelen regelmatig en bij de ander is dit minder. Dit is ook leeftijdsgebonden. De kinderen en jeugd hebben ruimte om zich te ontwikkelen. Een ouder iemand heeft deze behoefte vaak niet of minder. Hier is geen verandering in gekomen nu we meer met de zogenoemde resultaten werken. Dit herkennen we ook van voorgaande jaren.

Evaluatieproces: Binnen 6 weken na de start vindt het eerste evaluatiegesprek plaats, dan wordt het zorgplan vastgesteld en getekend. Wanneer de volgende evaluatiebespreking wordt aangegeven in het zorgplan komt er een attentie in ONS (digitaal dossier) wanneer de volgende evaluatiebespreking plaats moet vinden. Het evaluatieformulier moet dan ingevuld en aangepast worden en kan ter kennisname meegestuurd. Na akkoord wordt dan het nieuwe zorgplan vastgesteld en getekend, zodat er weer een cyclus volgens het PDCA principe

(Plan Do Control Act) is doorlopen. De praktische uitvoering van begeleiding wordt dat aan de hand van het zorgplan bijgesteld. De aanwezigen bij de evaluatie worden altijd in overleg met deelnemers (soms in overleg met regievoerders en vertegenwoordigers) uitgenodigd. Wanneer nodig en gewenst wordt externe deskundigheid gevraagd.

Het evaluatie formulier en de opzet van het zorgplan zoals wij deze gebruiken in ONS zijn als bijlage toegevoegd. Een lege vragenlijst welke gebruikt wordt voor het maken van de beeldvorming is ook als bijlage toegevoegd.

Acties

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

Bijlagen

- Sjabloon Toestemming vragen medisch dossier
- Sjabloon evaluatie zorgplan
- Sjabloon Zorgplan
- sjabloon Beeldvorming

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.

Door het houden van evaluatie gesprekken leer je de deelnemer beter kennen. De omgeving en omstandigheden kunnen besproken worden. De inhoud van de hulpvraag/ zorgvraag is complexer geworden. Dit is ook een maatschappelijk gegeven. Er zijn soms meerdere hulpverleners betrokken bij 1 deelnemer.

Begeleidingsdoelen bij jeugd op sociaal emotioneel gebied zijn moeilijker te behalen, er blijft bij deze groep langer ondersteuning nodig.

Wachtlijsten bij hulpverleners en alternatieve plekken voor specifieke begeleiding blijven bestaan, ze groeien zelfs is in de inschatting.

We hebben meer uitstroom vanuit speciaal onderwijs. Er is meer behoefte aan dagbestedingsplekken om ook deze jongeren voldoende ontwikkelmogelijkheden te bieden.

Plekken waar de kernwaarden:

- Ik hoor erbij en doe mee,
- ik kan kiezen uit nuttig werk,
- we eten samen gezond,
- ik beweeg veel op de boerderij,
- er is ruimte en ik kan veel buiten zijn,
- het ritme op de boerderij geeft mij houvast,
- ik word gezien en gehoord,
- het is op de boerderij net als in het gewone leven ,
- ik krijg de kans om te leren,
- tot hun recht komen zijn er te weinig. Het stimuleert en motiveert ons wel om deze waarden te respecteren en dagelijks bij ons werk zo veel mogelijk toe te passen.

We moeten blijven delen en benoemen dat er naar alternatieve mogelijkheden moet worden gezocht.

De vergrijzing in de maatschappij vraagt van ons, dat we hierover na blijven denken en zo mogelijk actief meedoen bij de ontschotting van de zorg.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Deelnemersraad: In de bijlage staan de notulen van de bijeenkomsten van de deelnemersraad. Ook dit jaar was er een uitbreiding als het gaat om de inhoud die besproken wordt. Er wordt gesproken over de toekomstplannen en onderwerpen die op dat moment spelen. Denk aan de aanbesteding, raad van toezicht en een deelnemersavond of open dag. We zijn tevreden over de manier waarop dit nu gaat. De deelnemersraad is op zoek naar een nieuw lid. Deze verwachten zij in 2024 te hebben gevonden.

Deelnemersavond: Op 8 juni hebben we onze deelnemersavond gehouden. We hadden het idee opgevat om een aantal verschillende invalshoeken waaruit we onze begeleiding benaderen voor het voetlicht te brengen. We hadden ook een aantal collega's bereid gevonden om over die speciale invalshoek te vertellen. En door de groeiende interesse van de afgelopen jaren voor onze deelnemersavond hadden we bedacht om dat op verschillende plekken van ons terrein te doen. Of het nu komt door het mooie weer, het gelijktijdig houden van avondvierdaagsen in de ons omringende gemeentes, of het schijnbaar theoretisch gehalte van de onderwerpen; feit is dat de belangstelling voor deze avond achterbleef bij die van de afgelopen twee jaren. In het totaal hebben achttien mensen gehoor gegeven aan de uitnodiging en zij hebben achteraf aangegeven een boeiende avond te hebben gehad.

Lieke Tuentler, Melanie Stegeman en Marijn Kraaijenbrink hebben de volgende onderwerpen voor het voetlicht gebracht:

- Het belang van bewegen
- De principes van niet-sturende communicatie
- Uitleg over de Yucel methode
- Omgaan met emoties en daarop gerichte activiteiten
- Het kwaliteitskader met kernwaarden voor Zorgboerderijen
- Bespreken van het Vlaggensysteem.

Opzet was om aanwezigen te laten kiezen uit twee van deze onderwerpen. Door de tegenvallende opkomst hebben alle onderwerpen de revue kunnen passeren. Met dank aan de drie collega's.

Aan het begin van de avond is de deelnemersraad voorgesteld aan de aanwezigen. Aan het eind was er nog ruimte om vragen te stellen en/of praktische zaken aan de orde te stellen. Wij kijken terug op een zinvolle en gezellige deelnemersavond.

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: Tweede jaar in de nieuwe werkvorm. Deze wordt nog beschreven in dit jaarverslag. We zijn tevreden over het aantal ingevulde formulieren. Het is fijn dat de formulieren anoniem ingevuld kunnen worden. Nog fijner is het als we mee mogen kijken zodat we kunnen zien waar eventuele knelpunten zitten. De meeste deelnemers geven ons toegang om het ingevulde formulier in te zien.

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. Bijna alle doordeweekse dagen zit er een medewerker te werken op kantoor. Met regelmaat wordt er geklopt door een deelnemer die komt vragen "Hoe gaat het?" waarna er meestal een goed gesprek ontstaat. Middels telefoontjes is er contact met deelnemers, om wat door te geven, soms waar ze moeite mee hebben of verduidelijking nodig is. Het gebeurt altijd op een prettige manier.

CarenZorgt: Carenzorgt is helemaal geïntegreerd in ons werk. 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 dat 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.

Bijlagen

- 2023-03-09 verslag deelnemersraad
- 2023-06-08 verslag deelnemersraad
- 2023-09-21 verslag deelnemersraad
- 2023-12-07 verslag deelnemersraad

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 helemaal te voldoen aan het bieden van een luisterend oor en er zijn voor onze deelnemers. We nemen vragen en opmerkingen serieus en kijken waar we mogelijk iets in aan kunnen passen als dit al nodig is. Naar ons idee bieden we veel mogelijkheden als het gaat om inspraak van de deelnemer en zijn of haar verzorger. Hier zijn we tevreden over en uit het tevredenheidsonderzoek onder deelnemers komt ook naar voren dat de deelnemers dit ook zo ervaren.

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.

De financiers van de zorg (Wet Langdurige Zorg, Wet Maatschappelijke Ondersteuning en Jeugdwet) vragen steeds vaker een tevredenheidsmeting gekoppeld aan de resultaten die met de ingezette zorg worden behaald. Daarbij komt dat Coöperatie Boer & Zorg – waar wij deel van uitmaken – ook deze geanonimiseerde gegevens wil gebruiken bij onderhandelingen bij aanbestedingen. Productvergelijking (benchmarking) dus, daar is nog geen eenvoudig woord voor gevonden. Coöperatie Boer & Zorg heeft gekozen om één lijn te trekken zodat van alle aangesloten zorgboerderijen op dezelfde manier resultaten gemeten worden. De keuze daarbij is gevallen op het Resultaatmeetsysteem "Vanzelfsprekend" dat is ontwikkeld voor de Federatie Zorgboeren Nederland en wordt gefaciliteerd door Zilliz. Het resultaatmeetsysteem "Vanzelfsprekend" meet effect en tevredenheid in de zorglandbouw. Op zorgboerderijen vullen deelnemers digitaal vragenlijsten in. Elk jaar ontvangen de zorgboeren een automatische rapportage van de antwoorden op de ingevulde vragenlijsten. Met deze vragenlijsten worden de tevredenheid van de dienstverlening en het effect van het werken op de zorgboerderij bij de deelnemers gemeten. "Vanzelfsprekend gaat uit van zelfscores. Dit betekent dat de deelnemer aangeeft wat hij of zij de belangrijke doelen van deelname vindt en hoe de deelnemer effect ervaart voor deze doelen.

De auteurs stellen: "De keuze voor deze invalshoek is dat op de zorgboerderijen niet wordt gewerkt op basis van diagnostiek, maar op basis van de motivatie van deelnemers en naastbetrokkenen en de mogelijkheden van de deelnemers om deel te nemen aan het werk en de dagbesteding op de boerderijen. Als voorbeeld worden de doelen van de deelnemers geïnventariseerd. Deze zijn in korte bewoordingen in de vragenlijsten opgenomen als aan te vinken doelen. Aan het eind van de vraag over de doelen is er een open vraag om eventuele nog niet genoemde doelen toe te voegen." (Hassink et al. 2019, p.55). Dit uitgangspunt onderscheidt "Vanzelfsprekend" van veel andere

vragenlijsten die in vaak therapeutisch georiënteerde begeleiding bij andere zorg- en dagbestedingsprojecten gebruikt worden. Die vragenlijsten baseren zich vaak op het meten van verschillen in symptomen, uitgaande van het medisch begrippenkader. Wij melden de deelnemer via hun e-mailadres aan voor het invullen van de tevredenheidsmeting.

Wij hebben een vragenlijst klaargezet en door op een link te klikken komt de deelnemer vanzelf bij de vragen. Het meedoen aan deze tevredenheidsmeting garandeert anonimiteit wanneer de deelnemer daarvoor kiest. Zij mogen alle vragen beantwoorden maar dat is niet verplicht. Wanneer zij de vragenlijst verzenden wordt uiteindelijk een rapport gegenereerd dat naar de Activiteitenboerderij gestuurd wordt. Wij hadden nog geen ervaring met deze wijze van tevredenheid meten. Wij waren eigenlijk best tevreden met de manier waarop we het al jaren doen. Uiteindelijk heeft het argument van resultaatmeting, en dat dan kunnen gebruiken naar financiers toe, ons overgehaald om in elk geval een poging te doen. Wij vinden het jammer dat in dit systeem geen ruimte is om specifieke vragen die onze Activiteitenboerderij betreffen, op te nemen. Deze vragenlijsten van "Vanzelfsprekend" zullen elk jaar ingezet worden. Er zijn vragenlijsten gekoppeld aan de leeftijd van de deelnemer. Er zijn volledige- en eenvoudige vragenlijsten.

Zoals hierboven beschreven zou er een automatisch rapport 'uit moeten rollen'. Nu blijkt dat 'Vanzelfsprekend' een jaar anders telt. "Als deelnemers tussen 17-12-2022 en 23-01-2023 de vragenlijsten hebben ingevuld is dat inderdaad de reden dat er bij het willen genereren van een jaarverslag 2022 niets getoond werd. Het jaar loopt namelijk van 01-11-2022 t/m 31-10-2023. " We hebben vorig jaar dus geen rapport gekregen. We hebben wel de formulieren bekeken die we terug gekregen hebben. We merken met name op dat begeleiders hoog scoren. We zijn blij dat de deelnemers zich gehoord voelen en dingen bij ons durven aan te geven. Ook staat er de vraag in: 'Ik voel me steeds meer een medewerker'. Deze vraag lijkt niet goed ontvangen te worden. Deze scoort vaak negatief of 'neutraal'. We vinden deze vraag zelf ook niet zo geschikt en begrijpen dat hier verwarring ontstaat. Wij noemen ons als begeleiders 'medewerkers'. Degene die de vragenlijst invullen noemen wij 'deelnemer' of 'hulpboer'. Wat ook opvalt is dat er wisselend gereageerd wordt op de contacten met andere deelnemers. Je leest dat een enkeling weinig positiefs haalt uit de omgang met anderen. Onze doelgroep is breed waardoor we ons kunnen voorstellen dat niet iedereen aansluiting heeft bij elkaar. Het zorgt er wel vaak voor dat er voor iedereen wel iemand is waar diegene aansluiting bij kan vinden. Dit waren onze bevindingen van vorig jaar.

Dit jaar zal er wel een jaarrapportage gemaakt moeten kunnen worden. Doordat de data in één metingsjaar vallen zullen we mogelijk een vertekend beeld krijgen. We hebben er toch voor gekozen om dit door te zetten. Het zorgt ervoor dat volgend jaar een rapportage krijgen van één jaar.

In deze rapportage staat dat de deelnemers minder dan 6 maanden bij ons komen. Dat klopt niet helemaal. Wij maken voor alle deelnemers een profiel aan waarin we ook de startdatum kunnen noteren. Dit is een optie en geen verplichting. We hebben ervoor gekozen dit niet in te vullen. We zien nu dat het toch meegenomen wordt in rapportage. Ook staat er dat er geen deelnemers zijn met een verstandelijke beperking. Dit wordt ook door ons aangegeven in het profiel. Als we aanklikken dat de deelnemer wél een beperking heeft dan wordt de vragenlijst nog korter. Wij hebben de ervaring dat de deelnemer die de lijst invult geholpen wordt door familie of verantwoordelijke indien nodig. Naar ons idee werden de lijsten te kort wanneer deze vragen wegvallen.

In de jaarrapportage staan ook de onderdelen van het tevredenheidsonderzoek waar wij geen gebruik van hebben gemaakt. Deze onderdelen zijn dan ook leeg.

De vragenlijsten zoals wij deze gebruiken hebben zijn als bijlage toegevoegd. Net als de jaarrapportage van het jaar 2022 en 2023 samen in 1 rapportage.

Acties

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

Bijlagen

- evaluatie vragenlijst compleet jeugd
- evaluatie vragenlijst compleet
- evaluatie vragenlijst light jeugd
- evaluatie vragenlijst light
- Handleiding-Vanzelfsprekend-beheerder-zorgboerderij
- jaarrapportage tevredenheidsonderzoek 2023 Activiteitenboerderij Rutgers

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

We zijn tevreden over de uitslag van het tevredenheidsonderzoek. Met name het gevoel van veiligheid, gezien en gehoord worden en de begeleiding scoren goed. Voor ons een belangrijk onderdeel.

We zien een enkele '1' gescoord. We kunnen goed plaatsen waar deze 1 vandaan komt. Er zijn ook deelnemers die bij ons komen omdat dit nodig is voor ouders of verzorgers. In sommige gevallen betekent dit dat de deelnemer zelf met weinig plezier op de boerderij komt. Dit heeft natuurlijk invloed op de uitslag, is ook geen reëel beeld, maar wel de werkelijkheid.

De begeleiding scoort vrij hoog. Fijn om te lezen. We werken hard aan een gevoel van veiligheid bij onze deelnemers. Ons inziens omdat je je het best kan ontwikkelen als je ergens bent waar je veilig voelt. We zien dit positief terug in het rapport.

We zien dat de omgang met andere deelnemers wisselend beoordeeld wordt. We zien hierin ook lagere beoordelingen. Wij kunnen de onderzoeken van iedereen persoonlijk inzien. We begrijpen dat niet iedereen de andere deelnemers als een toevoeging ziet. Iedereen komt met zijn eigen waarden, normen en ook hulpvraag. Voor de één is het prettiger om met anderen samen te zijn dan voor de ander.

Bij een Activiteitenboerderij zijn de 'activiteiten' natuurlijk een belangrijk onderdeel. Goed te lezen dat ook deze goed beoordeeld worden. We richten ons op de individu en kijken naar de mogelijkheden en wensen van de deelnemer.

Ook is er een vraag over 'kansen in de maatschappij' die vergroot worden door het komen op de boerderij. Deze wordt het meest beantwoord met 'neutraal'. Ik kan mij voorstellen dat er veel deelnemers zijn die dit niet als doel hebben. Net als de vraag over 'zorgen om geld'. Dit zijn geen doelen waar wij aan werken omdat hier de vraag niet ligt van de deelnemers die bij ons komen.

'Buiten zijn' wordt dan wel weer positief beoordeeld. Wij zien dit zelf ook als een positief begrip van de Activiteitenboerderij. Dit geeft kansen die mogelijk op een andere dagbesteding niet aanwezig zijn. Mensen voelen de vrijheid, de mogelijkheid om energie kwijt te kunnen en een rustige plek te zoeken.

Al met al een score naar verwachting. Met de komst van het kwaliteitskader voor de zorglandbouw realiseren we ons dat dit geen moment is om op onze handen te gaan zitten. Maar nog meer onze unieke locatie gebruiken om de kernwaarden van de zorglandbouw naar voren te halen.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Vorig jaar 16 meldingen als het gaat om (bijna) ongevallen, dit jaar hadden we 15 meldingen.

Het aantal is in vergelijking met vorig jaar redelijk stabiel gebleven. We zien wel dat er meer valincidenten zijn bij verschillende deelnemers. We hebben gekeken of het aantal terug te dringen is als wij zelf aanpassingen zouden doen. Dit is niet het geval. Het is niet zo dat deelnemers struikelen door bijvoorbeeld op- of afstapjes. Het kan zijn door een losse veter of evenwicht verliezen. Ook een val naar aanleiding van een epileptische aanval wordt beschreven wanneer de val 'opvallend' was.

Incidenten met dieren zijn er meer dan andere jaren. Het gaat dan om het vallen nadat de deelnemer in botsing raakte of 'mee getrokken' werd door een dier.

In de bijlage is een specificatie toegevoegd van de MIC meldingen die in het jaar 2023 gemaakt zijn. Hierin staan de incidenten beschreven volgens de norm.

Acties

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

Bijlagen

- MIC volgens norm 2023

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 waren er 14 meldingen, dit jaar hadden we 10 meldingen rondom medicatie.

Vorig jaar liepen we aan tegen een medicijnmoment tijdens de dienstwissel. Dit zou geen reden mogen zijn dat er fouten gemaakt worden. Je ziet echter wel dat deze meldingen bijdragen aan de daling van het aantal meldingen. Voor ons zijn alle MIC-meldingen belangrijk maar de meldingen rondom medicatie wegen voor ons zwaar. Naar ons idee mogen hier geen fouten in gemaakt worden.

De medicatieapp, Boomerweb, werkt voor ons nog niet zoals we het van te voren hadden gehoopt. We zijn er nu op ingesteld dat we dingen handmatig doen. Het gaat eigenlijk best goed vinden we zelf.

In de bijlage is een specificatie toegevoegd van de MIC meldingen die in het jaar 2023 gemaakt zijn. Hierin staan de incidenten beschreven volgens de norm.

Acties

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

Bijlagen

- MIC volgens norm 2023

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.

Vorig jaar hadden we 12 meldingen van agressie, dit jaar hadden we 39 meldingen van agressie.

We hebben het regelmatig over de zorgzwaarte. Die verandert en dat zien we dus ook terug in de meldingen van agressie. We hebben enkele deelnemers die vaker agressie vertonen maar er zijn ook meldingen gemaakt van deelnemers die één of een enkele keer agressie hebben laten zien. In totaal hebben 13 deelnemers agressie laten zien waar we een MIC-melding van hebben gemaakt.

We hebben dit jaar opnieuw aandacht besteed aan MIC-meldingen. Met name tijdens de vergadering en op de werkvloer is er gesproken over de situaties waarin de keuze gemaakt wordt een MIC-meldingsformulier in te vullen. We hebben het dit jaar ook gehad over verbale agressie. Je ziet dit ook terug in de meldingen. Hoewel dit minimaal is. Het is een goed vraagstuk om mee bezig te zijn "wanneer maak je een MIC-melding en wanneer niet? Waar ligt de grens? De keuze hierin wordt beïnvloed door meerdere factoren. Deze factoren zijn zowel persoonlijk als professioneel van aard."

In de bijlage is een specificatie toegevoegd van de MIC meldingen die in het jaar 2023 gemaakt zijn. Hierin staan de incidenten beschreven volgens de norm.

Acties

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

Bijlagen

- MIC volgens norm 2023

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

We zien een stijgende lijn als het gaat om het invullen van MIC-melding- formulieren. We hebben in totaal 65 keer een MIC formulier ingevuld. Zoals benoemd hebben we het afgelopen jaar veel aandacht besteed aan het maken van een MIC melding. We vinden het maken hiervan vaak een meerwaarde hebben. We zetten het ook in als een signalerende functie. Als er bepaalde incidenten vaker voorkomen dan kun je hier door de grootte van het team niet altijd voldoende zicht (overzicht) op houden. Door te de meldingen te bundelen krijg je dit overzicht.

Agressie: We hebben in het begin van het jaar besproken om enkele maanden de verbale agressie ook vast te leggen in een MIC melding. We kwamen tot dit besluit nadat we concludeerden dat verbale agressie bijna normaal lijkt te worden in ons werk. Dit wilden we voorkomen en hoopten op deze manier bewustwording te creëren bij onszelf. Hier zie je ook enkele voorbeelden van in de bijlage ' MIC volgens norm'. We zien wel een enorme stijging als het gaat om het aantal meldingen in dit gebied. Toch ervaren we niet direct meer agressie. Er zijn twee deelnemers die vaker agressie vertonen. Dit is passend bij het ziektebeeld. Eén van de twee is hierin nog wel leerbaar naar ons idee. We blijven het hele jaar door met elkaar in gesprek over dit vraagstuk. Waar voor ons de grens ligt en in welke mate agressie hoort bij het werk. Ten opzichte van vorige jaar hebben we een duidelijker beeld gekregen van onze grens. We bespreken eerder met de thuissituatie welk gedrag we signaleren en geven ook aan tot waar wij zorg kunnen bieden. Zo werken we ook vaker met een proefperiode wanneer we weten dat agressie een bekend probleem is bij een deelnemer. Het gesprek hierover wordt makkelijker geopend. Dit vinden we prettig. We hebben hierdoor een sterker gevoel van het hebben van de regie. Al met al is de conclusie dat we vinden dat agressie niet passend is in ons werkveld maar dat het ook onoverkomelijk is en we hier op een professionele manier mee om moeten gaan waarbij we veiligheid voorop zetten en rekening houden met alle partijen.

Medicatie: We hoopten een grote daling te zien. Het aanreiken van medicatie is een verantwoordelijke taak. We zien in het overzicht dat de meeste fouten gemaakt worden wanneer er een wisseling is van medicatie. Als voorbeeld; Een deelnemer krijgt op een ander tijdstip medicijnen dan de weken ervoor. Dit wordt dan onvoldoende gesignaleerd waardoor fouten ontstaan. We vertrouwen op onze kennis en ervaring. De controle blijft erg belangrijk. We hebben onze eigen administratie die nauwkeurig voorbereid wordt. We zullen het controleren van onszelf en elkaar secuurder op moeten pakken. We zijn wel blij dat er geen heftige gevolgen waren door ons toedoen. Hoewel dit niet maakt dat we de ernst hiervan er niet meer van inzien.

Ongevallen en bijna ongevallen: We zijn vooral blij dat er geen ernstige gevolgen waren naar aanleiding van de (bijna) incidenten. Er was 'geen gevolg' of enkel een blauwe plek of schaafwondje. Er zijn ook meldingen gemaakt die mogelijk geen melding nodig zouden hebben. Maar we hebben er voor gekozen om de MIC meldingen regelmatig onder de aandacht te brengen en hier in te ontwikkelen.

In de bijlage is een specificatie toegevoegd van de MIC meldingen die in het jaar 2023 gemaakt zijn. Hierin staan de incidenten beschreven volgens de norm. (Deze kan je rangschikken in de verschillende tabellen.)

Acties

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

Bijlagen

- MIC volgens norm 2023

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.

Leden benaderen voor Raad van Toezicht Activiteitenboerderij Rutgers.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 18-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Raad van Toezicht is gevormd

Tevredenheidsmeting uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 29-09-2023
Actie afgerond op: 31-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Tevredenheidsonderzoek 2023 afgerond

brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen keuren jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2023
Actie afgerond op: 08-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: actie uitgevoerd in september.

EHBO-koffers controleren en aanvullen jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023
Actie afgerond op: 12-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Alle EHBO koffers zijn gecontroleerd en daar waar nodig aangevuld in september.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. Aanvullen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 26-06-2023
Actie afgerond op: 19-06-2023 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

Actie afgerond op: 28-02-2023 (Afgerond)

EHBO-koffers controleren en aanvullen jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2023

Actie afgerond op: 27-02-2023 (Afgerond)

Zoönosenkeurmerk vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2023

Actie afgerond op: 22-02-2023 (Afgerond)

Toelichting: Is vernieuwd

Tevredenheidsmeting uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2022

Actie afgerond op: 23-01-2023 (Afgerond)

Toelichting: In december 2022 hebben we alle deelnemers uitgenodigd het tevredenheidsonderzoek in te vullen. In januari hebben we de deelnemers die het formulier nog niet ingevuld hadden een herinnering gestuurd.

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.

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

brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen keuren jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 09-09-2024

EHBO-koffers controleren en aanvullen jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2024

Tevredenheidsmeting uitzetten**Geplande uitvoerdatum:** 30-09-2024**Zoönosenkeurmerk vernieuwen****Geplande uitvoerdatum:** 20-02-2025**Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2025**Neem bij conclusies uit meldingen en incidenten in het volgende jaarverslag een analyse van de trends op.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.****Geplande uitvoerdatum:** 31-10-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 29-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.****Geplande uitvoerdatum:** 31-12-2023**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 31-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Seminar gevolgd. Werkbeschrijving aangepast**team kennismaken raad van toezicht****Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**kennismaking Raad van Toezicht****Geplande uitvoerdatum:** 13-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 08-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** dubbel aangemaakt

Zoönosenkeurmerk vernieuwen**Geplande uitvoerdatum:** 15-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 21-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.** [Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 29-02-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 15-03-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-03-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Acties**

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

De meeste acties zijn uitgevoerd in het afgelopen jaar. Bij enkele acties kunnen we er volgend jaar een vervolg aan geven. We zouden in zijn geheel planmatiger kunnen werken. Dan kunnen we ook meer acties uitzetten met een hieraan verbonden datum. Voor het planmatiger werken is dit jaar een jaarplanner ingezet, zodat de planning voor iedereen inzichtelijk wordt.

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.
- Verder uitwerken van het overnameproces, uitbouwen van de gedachte om het geheel te splitsen in twee stichtingen:
 - een stichting die de Activiteitenboerderij exploiteert, waar medewerkers stagiairs en vrijwilligers samen aan zorgdoelstellingen werken zoals die vanuit missie en visie geformuleerd worden,
 - en een stichting die het vastgoed beheert en verhuurt aan de stichting Activiteitenboerderij.
- Het realiseren van een kas op het terrein van de Activiteitenboerderij, bedoeld om de mogelijkheid voor "buiten activiteiten" in de winter en bij slecht weer te vergroten.
- Uitzoeken of het woonhuis geschikt gemaakt kan worden als logeeropvang.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.
- Dit jaar is het goed om te starten met een stappenplan rondom de scholing. Dat maakt het concreter en we kunnen de scholing aanpassen naar de behoeften in het team.
- Het inzetten van een contactpersoon is een volgende stap in het zelfsturend maken van het team. Hiermee verbreden we het nemen van verantwoordelijkheid.
- De intervisies van het afgelopen jaar krijgen een vervolg. Insteek daarbij zijn de woorden verantwoordelijkheid nemen en eigenaarschap.
- Het maken van statuten en huishoudelijk reglement voor onze Raad van Toezicht.
- Het maken van statuten voor de nieuwe stichting Activiteitenboerderij.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

- eind maart 2024 is het stappenplan rondom scholing gemaakt.
- In de vergadering van maart 2024 vragen we collega's naar hun inbrengen en hun ideeën/verwachtingen. de werkgroep werkt de taak contactpersoon uit en betreft collega's bij dit proces voor eind maart.
- Organiseren van intervisiebijeenkomsten.

- Plannen van ontwikkelgesprekken i.v.m. taakomschrijving individuele medewerkers.
- Verder inrichten van erf, aanleggen houtwal en "voedselbos", aanleggen wandelpad over erf.
- Uitvoeren en realiseren van een "belevingstuin"
- Zorgplannen maken, evaluatiegesprekken houden uitbesteden aan collega's en koppelen aan de taak Contactpersoon.
- Praktisch vastleggen van afspraken, signaleringsplan, maatregelen per deelnemer in het kader van de Wet Zorg en Dwang. Hieruit volgt het stappenplan Wet Zorg en Dwang invoeren en navolgen voor deelnemers waarbij dit van toepassing is.

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

7.7 • MIC volgens norm 2023

7.3 • MIC volgens norm 2023

7.2 • MIC volgens norm 2023

7.1 • MIC volgens norm 2023

6.5 • evaluatie vragenlijst compleet jeugd
• evaluatie vragenlijst compleet
• evaluatie vragenlijst light jeugd
• evaluatie vragenlijst light
• Handleiding-Vanzelfsprekend-beheerder-zorgboerderij
• jaarrapportage tevredenheidsonderzoek 2023 Activiteitenboerderij Rutgers

6.3 • 2023-03-09 verslag deelnemersraad
• 2023-06-08 verslag deelnemersraad
• 2023-09-21 verslag deelnemersraad
• 2023-12-07 verslag deelnemersraad

6.1 • Sjabloon Toestemming vragen medisch dossier
• Sjabloon evaluatie zorgplan
• Sjabloon Zorgplan
• sjabloon Beeldvorming

4.4 • functieomschrijving stagiairs