

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Maatschap G.W. Rutgers en D. Rutgers-Hiddink (1198)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Activiteitenboerderij Rutgers (1198)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	6
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
3.3 Algemene conclusies	15
4 Deelnemers en medewerkers	16
4.1 Deelnemers	16
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	17
4.3 Personeel	18
4.4 Stagiairs	19
4.5 Vrijwilligers	20
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	21
5 Scholing en ontwikkeling	22
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	22
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	24
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	25
6 Terugkoppeling van deelnemers	26
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	26
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	27
6.3 Inspraakmomenten	27
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	28
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	29
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	31

7 Meldingen en incidenten	32
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	32
7.2 Medicatie	33
7.3 Agressie	33
7.4 Ongewenste intimiteiten	34
7.5 Strafbare handelingen	34
7.6 Klachten	34
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	35
8 Acties	36
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	36
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	38
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	43
9 Doelstellingen	44
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	44
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	44
9.3 Plan van aanpak	45
Overzicht van bijlagen	46

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

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

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

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 Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

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

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 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 autistisch spectrum 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/Visie: Activiteitenboerderij Rutgers biedt een warme, huiselijke omgeving waar mensen met een hulpvraag kunnen genieten van een zinvolle dagbesteding, logeren of dagopvang. We creëren een plek waar persoonlijke ontwikkeling, structuur en agrarische huiselijkheid centraal staan. Iedereen wordt gezien en gewaardeerd, met aandacht voor gelijkwaardigheid, veiligheid en persoonlijke groei. Samen werken, leren en beleven we, met respect voor de natuur en focus op gezond leven.

Activiteitenboerderij Rutgers streeft naar een zorgaanbod dat aansluit bij de behoeften van onze deelnemers. We bieden flexibele, op maat gemaakte activiteiten die bewegen en buiten zijn centraal stellen. We ondersteunen deelnemers en hun naastbetrokkenen. Onze visie is gebaseerd op saamhorigheid, respect en het bieden van een veilige, stimulerende omgeving. We geloven in de kracht van een hechte groep waar iedereen zijn waarde kent en bijdraagt aan een harmonieuze samenwerking. Door het volgen van de seizoenen en het ritme van het leven, geven we onze deelnemers een herkenbare en veilige basis.

Kernwaarden:

Onze kernwaarden vallen samen te vatten onder de noemer: "Agrarische huiselijkheid". Maar wat houdt dat nou precies in volgens ons als Activiteitenboerderij?

Zelfvoorzienend leven: Wij willen een deel van ons voedsel zelf telen, oogsten en verwerken. Daarom hebben wij een moestuin en eetbare onderdelen van de tuin die als basis dienen voor de menu's die wij aanbieden op de boerderij en ons bewust maken van wat het land ons te bieden heeft. Ook vertaalt zelfvoorzienend leven zich naar hoe wij met onze omgeving omgaan. We zijn zuinig op onze spullen, hergebruiken waar mogelijk, belasten het milieu minimaal en halen onze producten lokaal.

Traditionele levensstijl: Wij willen het leven eenvoudig en traditioneel benaderen, met een focus op familiecultuur (vertrouwen, veiligheid, samenwerking, ondersteuning, loyaliteit, betrokkenheid, informele sfeer, flexibel, aanpassingsvermogen en respect) en gemeenschappelijke kernwaarden. Hierin maken we graag gebruik van de kennis en het praktische inzicht die oude ambachten in zich dragen om ons te laten inspireren in het ondernemen van activiteiten en het bieden van zorg.

Gemeenschapsgevoel: Er is een sterke band binnen de lokale gemeenschap. Wij heten iedereen welkom op de boerderij, helpen elkaar en durven elkaar om hulp te vragen. We investeren om ook in onze directe omgeving en daarbuiten een netwerk te hebben waarin we met elkaar delen, elkaar steunen en daarin gemeenschappelijke activiteiten en evenementen organiseren.

Natuurlijke omgeving: Deelnemers en medewerkers verblijven en werken in een natuurlijke omgeving, omringd door groen, zelf geteeld voedsel en de verzorging van dieren. Het met respect en nuchterheid leren omgaan met de tempo van de natuur leert ons begrijpen en waarderen wat de cycli van het leven inhouden en hoe we hier op gepaste wijze mee om kunnen gaan. De leefomgeving biedt ons veiligheid en geborgenheid doordat het rust en regelmaat geeft en gemoedelijkheid biedt in het volgen van de seizoenen.

2.2 Zorgboerderij in beeld

Bij al onze activiteiten richten we ons op de mogelijkheden en behoeften van de deelnemers. We kijken naar hun interesses en passen ons activiteitenaanbod daarop aan. Dit combineren we met de kernwaarden zoals de federatie deze heeft opgesteld. Samen met de agrarische huiselijkheid, zoals beschreven in onze visie, zorgt dit voor een plek waar veel mensen zich op hun gemak voelen.

We integreren beweging en buiten zijn in ons dagelijks aanbod. Zo maken we dagelijks een rondje op onze vierpersoons elektrisch ondersteunde fiets. Na de lunch maken we een wandeling, waarbij gekozen kan 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. Meerdere keren per week doen we 'bewegen op muziek' of een andere beweegactiviteit. Hierbij gaan we uit van de mogelijkheden van de deelnemers en proberen we ook het groepsgevoel te vergroten, bijvoorbeeld met een potje Kubb of jeu de boules.

Voor de meeste deelnemers is het belangrijk dat ze iets kunnen bijdragen en nuttig werk kunnen doen. Om iedereen te bieden wat zij nodig hebben, doen we waar mogelijk aanpassingen. Zo zijn er bijvoorbeeld caviahokken op rolstoelhoogte gemaakt. Tijdens het koken kan iedereen zijn steentje bijdragen: de één kan groenten snijden, de ander kan met een instructieblad zelfstandig een cake bakken, en weer een ander kan in de pan roeren en ondertussen een praatje maken.

De dieren spelen ook een belangrijke rol op onze boerderij. Veel deelnemers komen speciaal voor hen. Ons dierenverblijf heeft centraal een kantine met rondom ramen, waardoor we altijd zicht hebben op de deelnemers en goed toezicht kunnen houden. Dit zorgt er ook voor dat deelnemers betrokken zijn bij de dieren. Ze kunnen in de kantine bijvoorbeeld een spel doen en ondertussen de dieren zien.

De doelgroep die bij ons op de boerderij komt, is heel divers. We hebben jonge kinderen (minimaal 4 jaar) en mensen op leeftijd. Ook de hulpvragen van de mensen die komen, zijn heel divers. Wij zien dit als iets positiefs.

Buiten zijn en beweging zijn belangrijke kernwaarden voor ons. Door ons activiteitenaanbod hierop aan te passen, stimuleren we deelnemers hierin.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

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:

4 maart 2024.

Beste deelnemers, ouders en vertegenwoordigers.

Na de eerste zonnige lentedag van gisteren, zitten we nu weer binnen om een nieuwsbrief te schrijven. De eerste van dit jaar, met allerlei wetenswaardigheden.

Hoewel het weer de afgelopen maanden zich van de natte kant heeft laten zien, hebben we toch zo hier en daar wat buiten kunnen doen. Zo is er een nieuwe omheining om de geiten wei gekomen. Voldoende hoog om de grootste springers erachter te houden. Ook de omheining van de moestuin was wel aan vervanging toe. De nieuwe omheining is nog niet helemaal klaar maar vordert gestaag.

Ook zijn we van plan om een jeu de boules baan(tje) aan te leggen. Tot nu toe beoefenen wij het werpspel op ons gazon. Een diep gekoesterde wens komt uit, wanneer we iets maken waar het spel op een wat hoger niveau gebracht kan worden. We willen dat op dezelfde plek maken, waar we nu altijd spelen.

Op 18 april is het weer tijd voor onze jaarlijkse deelnemersavond. Voor die avond willen we alle deelnemers en hun ouders en vertegenwoordigers uitnodigen. We hebben al wel nagedacht over een programma, waarin muziek een hoofdrol krijgt. Ook willen we onze huisregels voor het voetlicht brengen en met u delen wat we dan weten over de toekomst van de Activiteitenboerderij. Nadere details volgen, ook krijgt u nog een aparte uitnodiging.

Wij willen uw aandacht vestigen op Koningsdag (27 april), Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) en Hemelvaartsdag (9 mei). Alle drie de dagen vallen in de meivakantie, alle drie de dagen zijn we in principe geopend. Graag willen we voor onze planning weten dat u aangeeft wanneer u wel gebruik van onze diensten wil maken. Het zijn alle drie nationale feestdagen (op zaterdag, zondag en donderdag), taxibedrijf Noot rijdt dan niet. Ook van tweede pinksterdag (20 mei) horen we graag wanneer u naar de Activiteitenboerderij wilt komen. U zult zelf voor een vervoersoplossing moeten zorgen.

Het is nog heel vroeg en de zomervakantie is nog heel ver weg. Toch willen we u vragen wanneer u al weet wanneer u in de zomervakantie van onze Activiteitenboerderij gebruik wilt maken, dat door te geven. Zodat wij op tijd een sluitende planning kunnen maken. Ook wanneer u geen gebruik wilt maken horen we dat graag.

Afgelopen vrijdag was het 12,5 jaar geleden dat Anneke Hilgers op de Activiteitenboerderij is begonnen. Wij hebben haar in het zonnetje gezet met wat cadeautjes. Wij hopen dat ze er nog wel 12,5 jaar of meer aan vast wil knopen.

19 mei 2024

Wij moeten dan wel meteen melding maken dat Cindy Westerveld een andere baan gezocht heeft. Vanuit haar achtergrond als muziektherapeut is de functie Begeleider op de Activiteitenboerderij toch niet hetgeen ze zich bij aanvang voorgesteld had. Cindy heeft een nieuwe baan gevonden bij Azora in Silvolde. Daar gaat ze per 1 juni beginnen. We zijn met Cindy overeengekomen dat ze voor een aantal uren in de week toch nog op de Activiteitenboerderij zich gaat bezighouden met muziek, zoals ze dat de laatste tijd deed. Daar zijn we heel blij mee, omdat we gezien hebben dat Cindy's inbreng waardevol is en erg gewaardeerd wordt. Mogelijk kan Cindy ons ook wat scholen op het gebied van de muziek.

Het fietsenhok en jeu-de-boules baan zijn inmiddels gereed gekomen, zodat ons erf weer verfraaid is.

Britt Ligtle is een bekende verschijning op de Activiteitenboerderij. Begonnen als stagiair en als vakantiehelp, doorgestroomd naar medewerker op zaterdag. Nu Britt haar HBO-opleiding Social Work in juni afrondt, komt ze per juli voor 32 uur per week op de Activiteitenboerderij werken. Daar zijn we heel blij om.

september 2024

Langzaam doet de herfst zijn intrede, in deze prachtige nazomerweek als toegift kan je toch al zien dat alle uitbundige groei van deze zomer minder wordt. De nachten worden frisser, de dagen korter. Wij hebben een prachtige zomer achter de rug. Voldoende regen voor het groeiseizoen en ook voldoende zonnige en warme dagen, echt een Hollandse zomer. Dat zien we ook terug in onze moestuin. De alom aanwezige engerlingen zijn gedurende deze zomer als sneeuw voor de zon verdwenen. Daarvoor in de plaats hebben we overvloedig slakken teruggekregen. Wij hebben nog nooit zoveel slakken gezien, die een zeer aanzienlijk deel van onze oogst verorberd hebben. Sla, andijvie, rabarber, kool, maar ook slaboontjes. Door stug volhouden met zaaien en planten hebben we dankzij het goede (moestuin)weer toch een overvloedige oogst aan aardbeien, sla, bietjes, slabonen, bramen, verschillende soorten kolen en niet te vergeten pompoenen. De aardappel oogst is dit jaar vanwege een fytoftorabesmetting volledig mislukt. Nog geen half kratje hebben we kunnen oogsten.

Elk jaar hopen we weer op droog weer voor onze activiteiten in de buitenlucht gedurende de zomervakantie. En hoewel we overvloedig regen hebben gehad is dat nauwelijks storend geweest. Er hebben zich geen extra problemen voorgedaan vanwege het weer zodat we een goed gevoel overhouden aan de zomervakantie 2024. De meeste activiteiten konden goed in de buitenlucht plaats vinden, en ook enkele zeer warme dagen hebben gezorgd voor intens waterplezier.

Wij zijn blij dat Bo Mae de Vries en Linda Burger ons als (oud)stagiair de zomervakantie hebben doorgeholpen. Zij hebben de gaten die ontstaan zijn door onder andere de operatie en revalidatie van Nelleke helpen dichten. Overigens is Nelleke ondertussen alweer gedeeltelijk aan het werk. Intussen is het schoolgaande- en werkzame leven weer op gang gekomen.

Bijna iedereen is teruggekeerd van vakantie, het dagelijks leven heeft zijn normale ritme weer hervonden. Dat betekent ook dat zaken die vanwege de zomervakantie op een laag pitje zijn gezet nu weer met enthousiasme worden opgepakt. We hebben er weer zin in.

Ook dit jaar nodigen we jullie uit voor het tevredenheidsonderzoek. Jullie zullen een mail krijgen met daarin een link naar een vragenlijst. De vragenlijsten zijn dit jaar korter dan voorgaande jaren en bij sommige van jullie zal er ook een vragenlijst zijn voor de naastbetrokken. We willen jullie uitnodigen om deze vragenlijsten in te vullen. Hoe meer vragenlijsten er ingevuld worden hoe vollediger het beeld is van jullie tevredenheid over de Activiteitenboerderij. Het kan voorkomen dat de mail in de map 'ongewenste e-mail' komt. Alvast bedankt.

Als laatste willen we laten weten dat we na de schoolvakantie erg veel moeite hebben om het taxivervoer weer naar onze wensen te laten verlopen. Met name 's morgens worden deelnemers soms veel te laat opgehaald. Het krappe aanbod aan taxichauffeurs (maar ook rolstoeltaxi's) zal daar ongetwijfeld aan bijdragen. We hebben contact opgenomen met Noot en hopen in overleg aan een oplossing te kunnen bijdragen.

22 December 2024

Het is bijna Kerstmis, en de regen valt met bakken uit de lucht. Af en toe een felle hagelbui er tussendoor. Dat nodigt niet uit om buiten te zijn. Mooi tijd voor een nieuwsbrief, de laatste van 2024.

Morgen breekt de kerstvakantie aan voor alle scholen. Twee weken lang; bestemd om op adem te komen en de feestdagen intens te beleven. Afgelopen week hebben we al een voorproefje gehad met op woensdag en donderdag een kerstdiner voor de dan aanwezige deelnemers. Op het menu stond een soepje en een stamppottenbuffet, voor de liefhebbers was en nog een stukje beenham. De hele week heeft in het teken van Kerst gestaan, met spelletjes, wat muziek maken en wat lekkers bij koffie en/of thee. Op de vrijdag was de nu al traditionele foute kersttruiendag.

We hebben onze ideeën bus nieuw leven ingeblazen. Een keer in de 4 maand worden alle ingebrachte ideeën gelezen. Daaruit wordt een idee gepakt en uitgevoerd. Een paar weken terug hebben we het eerste idee uitgekozen en dit was een target voor in het voetbal doel. Hierbij word je met het voetballen uitgedaagd om te mikken op een net in de hoek van het doel. In elk doel hebben we er een hangen en ze worden fanatiek gebruikt.

Drie weken terug, op zaterdagmiddag, is Hans de Gans overleden. Hans is al heel lang op de Activiteitenboerderij, al voor het begin. In 2006 is Hans tijdens de ophokplicht voor pluimvee aan komen lopen. Hans is waarschijnlijk uit een auto gezet, en kwam eens kijken wat er zoal aan het Koopdieksken te doen was. Hij begon te eten van de zeugenbrokjes en is daarna nooit meer weggegaan. Hans had een haat/liefde verhouding met de geiten. Hij was dominant aanwezig en wanneer de geiten dat gedrag zat waren, werd Hans op zijn plaats gezet. Hans is dus minstens 18 jaar oud geworden.

Zo af en toe krijgen we giften aangereikt van dankbare deelnemers en/of familie. Daar zijn we blij mee. We hebben ervoor gekozen om dit de komende tijd te investeren in de aankleding van ons erf.

Wij wensen jullie allemaal fijne feestdagen en een goed nieuwjaar.

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

In het afgelopen jaar hebben we een nieuwe inklapbare tafeltennistafel gekocht. Begin 2024 hebben we een nieuwe duofiets aangeschaft met daaraan een 'aanhangerfiets'. Hierdoor kunnen vier personen tegelijk fietsen: een begeleider en drie deelnemers. Alle zitplekken hebben trapondersteuning en de mogelijkheid om tijdens het fietsen de voeten stil te houden.

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 2024

Beste deelnemers, ouders en vertegenwoordigers.

Het voorjaar is bij uitstek geschikt om plannen te maken voor het verfraaien van het erf. Een fatsoenlijk fietsenhok staat al jaren op ons verlanglijstje. Deze maand gaat dat er komen. We hebben gekozen voor een kant en klare oplossing die zo van de vrachtauto neergezet kan worden. Het geheel bestaat uit een betonnen plaat, aluminium constructie en veiligheidsglas zodat het doorzichtig blijft.

Op 8 februari hebben we een bijeenkomst georganiseerd waarin de Raad van Toezicht, de deelnemersraad en collega's met elkaar konden kennismaken. Dat is goed gelukt, een gezellig gebeuren waar ieder zijn talenten, eigenschappen en eigenaardigheden voor het voetlicht kon brengen (of niet natuurlijk). Feit is dat de avond veel langer duurde dan gepland.

Wij kunnen u mededelen dat J. G is toegetreden tot onze deelnemersraad. J. komt op maandag en donderdag op de Activiteitenboerderij. J. is 66 jaar en woont in Terborg.

In februari zijn op het dierverblijf 84 zonnepanelen gelegd, deze moeten tezamen met de 76 panelen die we al hebben in onze stroombehoefte voorzien. Daar zijn we blij mee, weer een stapje in de richting van duurzaamheid. Het wordt nog wel een uitdaging om alle elektriciteit die met deze 160 panelen gemaakt kan worden ook zelf te gebruiken. Dat moet een volgende stap worden. Daar zijn eigenlijk nog geen goede, betrouwbare en betaalbare oplossingen voor.

Afgelopen week is schildersbedrijf Hans Graven begonnen om de hele boel van een nieuw verfje te voorzien. Dat is een hele onderneming, de hele binnenkant van het logeergebouw alsmede de buitenkant en de buitenkant van het woonhuis zijn deze keer aan de beurt. De grote ruimte, kantine genoemd, is in een werkweek geschilderd. Met allerlei aanpassingen, geschuif en geregeld is het gelukt om zowel deelnemers als schilders tegelijkertijd een plaats in dezelfde ruimte te gunnen. Daar hebben we nog wel slechter van geslapen, tevoren, maar denken achteraf dat iedereen zich toch redelijk heeft kunnen schikken. We hopen dat dit voor de rest van de schilderklus ook gaat lukken.

Als laatste onderdeel van de erfinrichting noemen we onze belevingstuin. Met een aanvullende beplanting zo hier en daar, wat vervanging van dode fruitbomen, een heg die wat onderhoud behoeft en een bosplantsoen dat wat open gaten vertoont zijn we de komende twee maanden wel zoet. Dan is het plantseizoen weer voorbij en kunnen we ons op andere onderdelen van het erf richten.

We zijn al een tijd bezig om het fenomeen contactpersoon te ontwikkelen. Daartoe willen we voor elke deelnemer een begeleider zoeken die niet alleen als aanspreekpunt kan fungeren, maar ook verdieping zoekt in de relatie met desbetreffende deelnemer en familie. Zo mogelijk op informele wijze, maar wel zodanig betrokken dat die begeleider een vraagbaak wordt voor collega's. Voor zover het mogelijk en inpasbaar is, kan deze begeleider ook een rol bij evaluatie, zorgplan spelen. Een soort vertrouwenwekkend aanspreekpunt dat net iets meer op de hoogte is dan anderen. Dat gaat niet vanzelf beseffen wij, dat moet groeien op een natuurlijke manier.

19 mei 2024

Op 18 april hebben we onze jaarlijkse deelnemersavond gehouden. Deze avond was georganiseerd door het team van Activiteitenboerderij Rutgers. Begonnen werd met een kopje koffie/thee en een stukje gebak.

Als eerste vertelde Anouk Schigt iets over het voornemen om via een pagina op Facebook deel te nemen aan social media. Dit om een extra kanaal te hebben om onze deelnemers hun belevenissen voor het thuisfront te laten vertellen. Zo kan het thuisfront een indruk krijgen van wat er op de boerderij gebeurt. De aangemaakte facebookpagina kon vanwege technische redenen niet worden getoond. Dat houden we tegoeed. Wel zal er nog toestemming gevraagd moeten worden aan deelnemers in het kader van de privacywetgeving.

Het tweede onderwerp van de avond was de muziek. Cindy Westerveld vertelde vanuit haar achtergrond als muziektherapeut over haar project. Zij verzorgt beurteilungen op verschillende dagen van de week een muziek workshop voor deelnemers. Zij toonde twee filmpjes over twee verschillende muzieksessies. Daarna was het tijd om de instrumenten uit te delen en alle aanwezigen aan den lijve te laten ondervinden hoe zoiets werkt.

Na een korte pauze was het tijd om de missie en visie van de Activiteitenboerderij voor het voetlicht te halen. Lieke Tuenter koppelde het onderwerp "agrarische huiselijkheid" zoals dat in de missie en visie verwoord wordt, aan discussies rondom grenzen aan de zorg, huisregels en verantwoordelijkheid en eigenaarschap van teamleden zoals die het afgelopen jaar in interviews gevoerd zijn. Moeten huisregels aangescherpt, aangepast, uitgebreid of juist ingekort? Na een inleidend betoog volgde een brainstormsessie rondom het begrip. Zo halen we ook gedachten van deelnemers en vertegenwoordigers op.

Gert Rutgers heeft vervolgens de ontwikkelingen voor de toekomst van de Activiteitenboerderij geschetst. Hoe we tot een exploitatiestichting willen komen. Hoe het Leiderschapsteam daar een rol in krijgt en wat de inbreng van de pas gevormde Raad van Toezicht zal zijn. En dat we met het maken van een ondernemingsplan, het vormen van twee stichtingen aan het einde van dit jaar wel een eind op weg zullen zijn.

Tijdens dit agendapunt heeft Karin Harmsen met vier deelnemers in een aparte ruimte de tevredenheid van die deelnemers gepeild en wensen geïnventariseerd. Maar liefst twee flappen helemaal volgeschreven werden voor het voetlicht gebracht. Op hun eigen onnavolgbare wijze. Eenentwintig mensen waren op de deelnemersavond aanwezig terwijl veertien mensen zich hadden afgemeld. Wij zijn zeer tevreden over het verloop van deze avond

September 2024

Als eerste noemen we de herziening van onze huisregels. Op de deelnemersavond van 18 april hebben we gebrainstormd over de huisregels met onze missie en visie in het achterhoofd. Gedurende de zomer hebben we daar over nagedacht. En bij verschillende gelegenheden hebben we nog meer meningen opgehaald. Daarmee hebben we onze huisregels aangepast en vernieuwd. Het resultaat is op onze website: www.activiteitenboerderij-rutgers.nl te lezen. In ons kwaliteitssysteem hebben we geschreven dat we huisregels ook zichtbaar in de gebouwen zullen ophangen. Dat gaan we doen. We willen benadrukken dat we huisregels als dynamisch beschouwen, zij zullen dus altijd aan verandering en/of verbetering onderhevig zijn, wanneer omstandigheden daarom vragen.

Tijdens de zomervakantie is onze buurman, Jan Wissink, langs geweest om te vragen of we interesse hadden in het perceel weide dat tussen de Activiteitenboerderij en de Veenweg ligt. Die interesse hebben we en dat heeft geresulteerd dat we tot overeenstemming zijn gekomen, zodat we het weiland gekocht hebben. We hebben nog geen concrete plannen, wat we met het weiland gaan doen. Die zullen ongetwijfeld komen.

22 December 2024

Als we terugkijken op het afgelopen jaar, dan hebben we het volgende aan onze medewerkers, vrijwilligers en stagiairs geschreven. "Bestaat een jaar waarin er zoveel kan veranderen, dat je er haast duizelig van wordt? Het proces waarin we ons nu bevinden is onomkeerbaar en onmiskenbaar op weg om onze Activiteitenboerderij een volgende fase in te laten gaan.

Voorzien van een Plan van Aanpak 2024-2026, resultaat van het intervisietraject dat in 2023 en dit jaar is doorlopen is een verschuiving begonnen waarin heel veel taken en werkzaamheden zelfsturend uitgevoerd worden. Door intensief met elkaar te overleggen worden ingebrachte ideeën vormgegeven. Zo ontstaat langzaam een structuur waar eenieder haar/zijn verantwoordelijkheid neemt.

2024 is ook het eerste jaar waarin de Raad van Toezicht gefunctioneerd heeft. Samen met de Deelnemersraad hebben zij zich ingeleefd in het wel en wee aan het Koopdieksken. En ons gevraagd, maar ook ongevraagd voorzien van allerlei advies. Het is fijn om te merken dat al deze mensen zo intensief met ons meelevend.

Al deze veranderingen in structuur en uitgebrachte adviezen hebben geleid tot beleid waarin nadrukkelijker dan in het verleden wordt vastgelegd hoe we te werk willen gaan. Dan hebben we het over toelatingsbeleid, het formuleren van grenzen aan de zorg die we willen verlenen. Maar ook het vastleggen om onze verleende zorg te kunnen verantwoorden naar deelnemers, hun vertegenwoordigers en derden.

Het afgelopen jaar 2024 heeft zich ook gekenmerkt door een ongekend aantal wisselingen van deelnemers. Niet eerder zijn zoveel deelnemers vertrokken, maar ook weer begonnen. Dat heeft een verhoogd beroep gedaan op onze flexibiliteit, inlevingsvermogen en creativiteit. Nu aan het eind van dit jaar denken wij daar goed doorheen gerold te zijn. Dat stemt tot grote tevredenheid, maar ook dankbaarheid."

We nemen aan het eind van dit jaar afscheid van Esmee Wormgoor. Esmee is begonnen als stagiair en heeft ons de afgelopen anderhalf jaar geholpen om alle lacunes op te vullen. Daar zijn we haar dankbaar voor. En we zijn blij dat Esmee een nieuwe betrekking in Apeldoorn bij de Apenheul gevonden heeft.

Afgelopen weken zijn er ook veel konijnen overleden. Zij zijn waarschijnlijk ten prooi gevallen aan Rabbit Hemorrhagic Disease, namelijk RHD1 (ook wel VHD1 genoemd). De konijnen vertonen nauwelijks uitwendige ziekteverschijnselen. Ze zijn op het oog ook gezond, en liggen nadat ze voor de eerste keer niet meer eten, de volgende dag al dood in het hok. Eén keer per jaar in het voorjaar worden de konijnen preventief gevaccineerd. De konijnen die nu gestorven zijn waren na de vaccinatie geboren en hadden dus nog geen immuniteit opgebouwd. De konijnen die vorig jaar wel gevaccineerd zijn, zijn er nog. Na contact met de veearts is besloten om volgend voorjaar weer te vaccineren.

Het jaar zit er bijna op. We hopen in het nieuwe jaar concrete stappen naar de overgang in een stichting te kunnen maken. Naast alle verwachte en onverwachte zaken die ongetwijfeld weer op ons pad zullen komen is die oprichting van de Stichting Activiteitenboerderij Rutgers met alles wat daarbij hoort, iets waar we naar uit zien.

Wij wensen jullie allemaal fijne feestdagen en een goed nieuwjaar.

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

Globaal jaaroverzicht 2024 welke we in december gedeeld hebben met het team.

In 2024 heeft het leiderschapsteam een reeks strategische en operationele keuzes gemaakt die de organisatie aanzienlijk hebben beïnvloed. Het jaar begon met de komst van Koen en het verder inwerken van Nelleke, een frisse start met ons allen.

In februari werd door gegaan met het opgestelde plan van aanpak, intervisies en ontwikkelgesprekken met het team gehouden, en vond een kennismaking plaats met de Raad van Toezicht (RVT). De huisregels zijn herzien door deze bij ouders/verzorgers, deelnemers en medewerkers voor te leggen in een brainstorm sessie met als thema 'agrarische huiselijkheid'

Maart bracht B&W Aalten een bezoek aan de boerderij, de keuze om een wachtlijststop in te voeren tot aan september, en de start van het opstellen van de statuten. In april werden de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RIE) uitgevoerd, de zwaarte van zorg herzien door een verdeling van de zwaarte van deelnemers te maken, groepsgroottes in kaart te brengen en is er gekeken naar de grenzen aan zorg en is deze meer gekaderd door een proefperiode in te stellen en bij de intake al in te spelen op geschatte zwaarte van een deelnemer.

Mei bracht een huifkar metafoor richting het team, waarmee het tijdspad voor de komende jaren (2025, 2026) werd weergegeven, heeft er een herziening van de huisregels plaats gevonden en is de intervisie voor het LT omgezet naar leiderschapstraining. In juni werd de audit uitgevoerd, groepsgroottes vastgesteld, en het MIC-systeem geïntroduceerd als dossiervorming. Er vonden ook bedrijfsbezoeken plaats naar Slangenburg, Eekhoeve en een bezoek aan NOOT vervoersbedrijf. Doel hiervan was netwerken, inzicht in financieringsmogelijkheden, bespreken van beleid op grenzen aan zorg, en Tonnie (van Noot) taart brengen. Daarnaast begonnen we met het opzetten van een kapstok voor het op papier stellen van de organisatie. Hierin is een begin gemaakt taakomschrijvingen, procedures en beleid te scheppen over wat tot dusver bij eenieder in het hoofd zat.

Juli zag een andere benadering van de vakantieperiode waarin meer is gekeken naar de belastbaarheid van het team en het vertrek van D. De gehele intakeprocedure is onder de aandacht gebracht en verfijnd. Deze is nu uitgebreider waardoor van tevoren meer informatie bekend is om de deelnemer de juiste zorg te kunnen bieden.

September markeerde de start van digitaal roosteren, de vaststelling van de intakeprocedure, de functieverdeling binnen het team en werden de missie en visie herzien. Weerbaarheid is nieuw leven in geblazen door te zoeken naar een passende partner in de buurt. Ook vertrok J. in september.

In oktober werden het medicatiebeleid, de takenverdeling binnen het leiderschapsteam, en de kernwaarden opgesteld. Er werd een stappenplan gemaakt voor de overstap naar de stichting, en de deelnemerstevredenheid werd geëvalueerd. Ook werden een wasdroger aangeschaft, FTE's vastgesteld en is er een begin gemaakt om te spreken over de extra tijd voor 2025 van de medewerkers.

November stond in het teken van de aankoop van het perceel grond van de buurman is er een begin gemaakt met de opzet van nieuwe contracten, de start van het budgetteringsplan, en de ontwikkeling van een nieuw logo. Ook werd een procedure voor de beëindiging van zorg opgesteld. In december werden de nieuwe contracten vastgesteld en de werkzaamheden van het leiderschapsteam, inclusief Gert en Ina, gekaderd.

Het leiderschapsteam heeft in 2024 duidelijke stappen gezet om de organisatie te versterken en voor te bereiden op toekomstige uitdagingen. We hebben het afgelopen jaar de ruimte gehad uren ook anders in te zetten. Voor overleg, teamontwikkeling middels intervisie, extra tijd voor taken. Financieel gezien was deze ruimte er. Daarnaast hadden we weinig ziekte binnen het team dat opgevangen moest worden.

Vooruitkijkend naar het eerste kwartaal van 2025, plant het leiderschapsteam in samenstelling van Gert en Ina met Lieke, Anneke, Marije en Koen de inwerkingstelling van de Stichting Activiteitenboerderij Rutgers, het verven van BHV- en weerbaarheidstrainingen, de introductie van het kwaliteitssysteem in vorm van 'de kapstok' op de digitale werkvloer, het instellen van nieuwe contracten, en het opstarten van werkzaamheden door contactpersonen. Het jaar zal worden uitgezet in grote lijnen, waar het team in meegenomen wordt.

Er is door familie van collega's gewerkt aan een nieuw logo. In het teamoverleg van december hebben de collega's gestemd om het nieuwe logo te kunnen kiezen. Deze zullen we in het nieuwe jaar invoeren, wanneer we overgaan naar de nieuwe stichting.

We zijn in dit jaar al beetje bij beetje op de hoogte gebracht van de nieuwe aanbesteding welke in 2026 in zal gaan. De eerste cijfers zijn met ons gedeeld. We liggen er niet direct wakker van.

Blik van buiten: Wij zijn zelf tevreden over ons netwerk. We hebben goede contacten met collega's, de gemeenten, consultants, zorgmedewerkers, Coöperatie Boer en Zorg enz. We maken regelmatig gebruik van de kennis die de coöperatie in huis heeft bij de vraagstukken die wij hebben. We nodigen hen uit om dilemma's te bespreken en vragen advies. We krijgen niet vaak 'ongevraagd advies' of dus feedback zonder dat we hiernaar vragen. We staan open voor verschillende deelnemers en de daarbij passende zorgvraag. Dit maakt dat je een gesprekspartner wordt wat beide kanten op werkt. Zo kunnen wij ook onze vragen stellen bij gemeenten en zijn zij bereid met ons mee te denken. Over het algemeen horen we positieve geluiden als het gaat om onze Activiteitenboerderij. Ook hebben we gebruik gemaakt van de ervaring van de Raad van Toezicht en de deelnemersraad. Zij hebben veel voor ons kunnen doen. De Raad van Toezicht met name in de transitie waar we nu in zitten en de deelnemersraad heeft ons geadviseerd in verschillende vraagstukken. Zoals onder andere het tevredenheidsonderzoek, wat later in het verslag terug zal komen.

Dit jaar heeft Jan Boon ons een bezoek gebracht voor een audit. Dit maakt dat we de werkbeschrijving met extra aandacht hebben bijgewerkt. Dat maakt ook dat we er minder aandacht aan besteed hebben voor het indienen van het jaarverslag. De werkbeschrijving gebruiken wij als 'kapstok' voor ons documentenbeheer op de computers. Het komende jaar zullen we dit optimaliseren en willen we het bijwerken van de werkbeschrijving meer planmatig terug laten komen. We hebben in het afgelopen jaar met 6 LT leden kunnen werken aan procedures en protocollen.

Hieronder zie je een opsomming van de punten die we besproken hebben met Jan Boon tijdens de audit.

Samenvatting audit 21-5-2024

- Dwang en drang -> uitdraaien overzicht MIC meldingen: Bij MIC meldingen jaarlijks een overzicht uitdraaien bij MIC Meldingen, als je WZD geregistreerd staat. De situaties waarbij Dwang en Drang is gebruikt. Deze zijn in 2024 al vaker gebruikt. Zullen we in 2025 ook doen. Zeker nu we ons zo ontwikkeld hebben in het invullen van MIC formulieren.
- Als de wijziging naar Stichting er komt, doen we bericht aan CBZ en vragen we ook een her audit aan bij Jan. Advies: dit pas doen wanneer alles 'gesetteld' is. Nog niet van toepassing.
- Betreft de vertrouwenspersoon, profielschets maken vanuit de deelnemersraad en zo een vast gezicht koppelen aan de boerderij. Waarbij er geen schijn van belangenverstrengeling kan zijn. Hier hebben we start mee gemaakt. Dit krijgt in 2025 een vervolg.
- Vastleggen medicijngegevens, hoe dit werkt volgens de AVG? Mag dit wel, je vraagt informatie op aan mensen. Bijv. formulier weggoeien als je de gegevens hebt? Of anderzijds handtekening laten zetten? Dit is besproken in het LT overleg. We zijn hier alert op. Gegevens worden zo snel mogelijk vernietigd en zeker niet bewaard als hier geen noodzaak toe is.
- Huisregels opstellen voor volwassenen en jeugdigen. Een optie. Een gedeelte past onder de algemene voorwaarden, daarmee kun je de huisregels beperkt houden. Ze zijn ervoor bedoeld 'dat je het prettig samen hebt'. In 2025 worden deze door de gebouwen opgehangen nadat we ze opnieuw opgesteld hebben.
- Onbevangenheid omtrent een MIC melding belangrijk, geen waarde oordeel. Hij benoemde het vergelijk tussen feit – fout. En hoe deze woorden verschillend wegen. We hebben dit ook met het team gedeeld tijdens een teamoverleg..
- Maatregel moet tijdelijk zijn, daar werd op gehamerd. Alles wat tijdelijk is en individueel mocht toegepast worden. Aangeven wanneer je weer evalueert. Hier is met het LT overleg over gesproken. Dit zal in 2025 individueel vast gelegd worden.
- In de werkbeschrijvingen geen woorden gebruiken als 'momenteel', tijdelijke formuleringen, omdat dit er niet toe doet. Het is een momentopname van dat moment. Goede tip. Hier hebben we de werkbeschrijving nog niet op aangepast.
- Gesproken over ondertekenen van bijv. de algemene voorwaarden. En hoe we de intake procedure doen. Besluit nemen of iemand hier past op basis van de intake. Terwijl nu iemand bij ons start en op basis van het aanmeldingsformulier niets meer wordt gedaan met dit besluit. De periode van start tot eerste zorgplan met handtekening (dus de intake fase) hebben we nu niet 'afgedekt'. Iemand zou eigenlijk ook moeten tekenen voor de intake. Tenzij je dit benoemd in het zorgplan met terugwerkende kracht dat iemand daarmee akkoord gaat. We hebben onze intakeprocedure uitgebreid en geprofessionaliseerd. Dit is voorbeeld waarin je direct resultaat ziet. Ik heb de oude en nieuwe intakeformulieren als bijlage toegevoegd.
- Of werk met een generieke vragenlijst, voordat je de intake opstart. Om je van daaruit een beeld te vormen.
- Hij benoemde een wetwijziging die eraan komt, betreft het vele moeten ondertekenen (veel psychiatrische deelnemers hebben hier moeite mee. Hier hebben we nog niet naar gekeken.
- Gesproken over de 'gewogen wachtlijst'. Dus ook de mogelijkheid daar afwegingen in te maken. Plaats je iemand wel niet, kijk je naar de groepssamenstelling en laat je daar soms iemand bewust voorgaan op een ander? Interessant daar over te kunnen hebben. We hebben tot nu toe altijd de volgorde van de wachtlijst aangehouden zoals iemand is ingeschreven. We hebben hier nog niet opnieuw naar gekeken.

Acties

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

Bijlagen

- Intakeformulier Activiteitenboerderij Rutgers Jeugd
- Intakeformulier Activiteitenboerderij Rutgers volwassenen
- vorig aanmeldformulier.

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.

Doormiddel van intervisie hebben we gewerkt aan het eigenaarschap van onze collega's. Hierover komen positieve geluiden vanuit de medewerkers en we zien het team ontwikkelen en groeien. Er is aandacht geweest voor het verdelen van de taken binnen de activiteitenboerderij en hebben gewerkt aan duidelijkheid en verwachtingen. Collega's hebben nieuwe taken gekregen en hebben een uitbreiding van hun verantwoordelijkheid. Eind 2024 is er gewerkt aan functieprofielen welke zijn gedeeld met het team. Begin 2025 zullen er ontwikkelgesprekken zijn waarin binnen het team functiedifferentiatie zal ontstaan. We kijken dus goed terug op deze ontwikkeling.

Het leiderschapsteam heeft een hele verandering ondergaan. Het leiderschapsteam heeft strategische keuzes gemaakt om de organisatie te versterken, zoals het herzien van de huisregels en het opstellen van een plan van aanpak voor de komende jaren. Zij hebben een beleid gevormd over meerdere onderwerpen. Zoals grenzen aan zorg en zorgzwaarte. Hierbij is bijvoorbeeld gekeken naar aantallen op een dag en of ons zorgaanbod voldoende is voor onze deelnemers. De wensen en behoeften van het team hebben wij hier ook zeker in meegenomen. Er is ook gewerkt aan de oprichting van de Stichting Activiteitenboerderij Rutgers, die in het nieuwe jaar verder vorm zal krijgen.

De samenwerkingen met de deelnemersraad en de Raad van Toezicht (RVT) hebben zich uitgebreid. Hier zijn we heel positief over. We hebben een fijne betrokken groep mensen om ons heen die met ons meedenken.

In 2024 hebben we investeringen gedaan ten behoeve van de verbetering en duurzaamheid van de boerderij. Denk aan het schaduwdoek, het fietsenhok en de zonnepanelen. We hadden de ruimte om dit in 2024 te doen.

We hebben veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van het team doormiddel van intervisies, tijd voor overleg en het leiderschapstraject. We zien de ontwikkeling die we hebben doorgemaakt en zijn we blij mee.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Doelgroep	Begin	Instroom	Uitstroom	Eind
Parkinson	1			1
Dementie	11	3	7	7
Psychiatrische problematiek	12	1	1	12
Autisme	16	3	7	12
Hechtingsproblematiek	13	2	8	7
ADHD	17	1	8	10
Niet aangeboren hersenletsel	4	2		6
Somatische beperking				
Lichamelijke beperking				
Verstandelijke beperking	33	8	6	35
meervoudige beperking	4		1	3
Totaal	111	20	38	93

Reden van uitstroom	
Andere woonvorm	11
Andere dagbesteding	6
Einddoel behaald	14
Dagbesteding niet passend	3
Overleden	
Tijdelijke opvang/respijtzorg	3
Tijdelijk uit zorg geweest.	1
Totaal	38

Financieringsvormen 2024	
Jeugdwet	61
WMO	13
WLZ	40
PGB	15
OA	7

Totaal	139
---------------	-----

- De financieringsvorm is bij enkele deelnemer tijdens het jaar 2024 gewijzigd waardoor het totaal afwijkt van het totaal aantal deelnemers op de boerderij.

In het afgelopen jaar hebben we ons doel bereikt om niet verder uit te breiden. Dit is gelukt doordat we in het tweede kwartaal hebben besloten om een stop te zetten op rondleidingen en nieuwe aanmeldingen op de wachtlijst. De wachtlijst was voldoende gevuld om eventuele lege plekken op te vullen. Daarnaast hebben we ervoor gekozen om het aantal deelnemers in het weekend iets te verminderen. Deze beslissing hebben we genomen om de werkdruk voor het team te verlagen en de kwaliteit van onze dienstverlening te behouden.

Ook voor de naschoolse opvang hebben we een maximum aantal deelnemers vastgesteld. Deze minimale krimp zie je terug in de aantallen. Vanaf september hebben we weer enkele nieuwe deelnemers toegelaten, waarbij we de aantallen goed in de gaten hebben gehouden.

We bieden dagbesteding, kortdurende logeeropvang, individuele begeleiding, respijtzorg en vakantieopvang.

Zorgzwaarte

De zorg die we kunnen bieden is breed, niet snel is een zorgvraag niet passend voor de begeleiding die we bieden binnen de Activiteitenboerderij. Directe uitsluitcriteria gebruiken wij niet, behalve dat deelnemers een sta-functie moeten hebben en er geen sprake van een actuele verslaving kan zijn. De zorgzwaarte indeling op zichzelf is voor ons geen criterium. Hier voeren we het gesprek over en dit zal in de toekomst specifiek gemaakt worden. Wel is het zo dat we geen behandeltrajecten aanbieden.

We zijn in gesprek met elkaar om een beeld te krijgen van de zorgzwaarte van deelnemers per dag en wat dit vraagt in begeleiding. Wat maakt dat de ene dag gemakkelijker verloopt dan de andere, welke deelnemers vragen veel aandacht met hun gedrag, welke meer in de lichamelijke verzorging. De zorgprofielen zoals ze opgesteld zijn vanuit de WLZ zijn daarin mogelijk helpend en geven inzicht in de gradaties van zorgzwaarte.

We weten dat de zorgzwaarte eerder zal toenemen dan afnemen. We spreken hier over met elkaar. Zowel met het leiderschapsteam (LT) als met het team. We bespreken onze grenzen en wat we kunnen blijven bieden waarbij we ook de kwaliteit kunnen behouden.

In de bijlage heb ik een document toegevoegd over 'grenzen aan zorg' zoals we daar in het begin van 2024 over gesproken hebben. Hier komt de zorgzwaarte ook in terug.

Bijlagen

- Grenzen aan zorg bewaken

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

In het afgelopen jaar hebben we uitgebreid gesproken over de grenzen aan zorg en de huidige zorgzwaarte. We krijgen steeds beter inzicht in onze grenzen en hoe we toch kunnen bijdragen aan de zorgvraag die de maatschappij stelt. In onze missie en visie staat dat iedereen welkom is. Hoe we dit gedachtengoed kunnen behouden en tegelijkertijd de kwaliteit van zorg kunnen waarborgen, zal nooit helemaal 'zwart-wit' zijn. Toch krijgen we steeds meer helderheid over de kaders waarbinnen wij zorg kunnen leveren.

In het afgelopen jaar zijn enkele deelnemers vertrokken omdat wij niet de zorg konden bieden die zij nodig hadden. We hebben hierover gesprekken gevoerd met de ouders, verzorgers en betrokkenen, waarbij we onze grenzen hebben kunnen aangeven. We merken dat de deelnemers die nu bij ons op de boerderij komen, beter passen bij ons zorgaanbod.

4.3 Personeel

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

In februari heeft Ilse B. ervoor gekozen om te stoppen met werken op onze boerderij omdat ze een andere baan heeft gevonden die beter bij haar past.

In juni solliciteerde Cindy opnieuw bij ons nadat haar contract afliep. Ze wilde graag haar functie anders invullen omdat haar passie bij muziek ligt en haar vorige werkzaamheden te breed waren. Cindy werkt nu nog steeds bij ons, maar minimaal twee uur per week. Daarnaast heeft ze een andere baan gevonden. We zijn blij dat Cindy niet uit beeld verdwijnt.

We hebben ervoor gekozen om ons team voorlopig niet uit te breiden. Dankzij de minimale krimp en de uitbreiding van de uren van Britt L. konden we de uren opvangen met het bestaande team. Al met al is het team stabiel.

Het afgelopen jaar hebben we veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van het team. We zijn een intervisietraject gestart met Hetty van Dommelen van 'Gelukkig groeien', waarbij eigenaarschap centraal stond.

Esmee heeft ons het afgelopen jaar ondersteund door op verschillende plekken inzetbaar te zijn. Dit gaf de collega's tijd voor intervisies, ontwikkeling en indirecte werkzaamheden. Helaas moesten we aan het eind van het jaar besluiten haar contract niet te verlengen.

Begin 2024 hebben de ontwikkelgesprekken plaatsgevonden. Hoe wij deze gesprekken hebben vormgegeven, is toegevoegd aan de bijlagen. In september hebben we enkele medewerkers opnieuw gesproken in een functioneringsgesprek, voornamelijk collega's met een groot contract en degenen die zich verder wilden ontwikkelen. Het doel was om de voortgang te monitoren en vooruit te kijken op de komende veranderingen. We bespraken hoe zij het intervisietraject ervaren en hun kijk op eigenaarschap en situationeel leiderschap.

In 2025 komen er nieuwe contracten. We willen differentiatie binnen de functies aanbrengen met een duidelijkere taakverdeling en verdeling van verantwoordelijkheden binnen het team. Tijdens de tweede ronde gesprekken probeerden we beter inzicht te krijgen in de persoonlijke behoeften en hoe collega's hun eigen ontwikkeling zien. Deze gesprekken starten begin 2025. Wij hebben de medewerkers verteld dat er in principe niets zal wijzigen in de salariering. In ieder geval dat het salaris niet naar beneden kan. Tot nu toe krijgen we hierop weinig feedback van collega's. We krijgen wel terug dat de differentiatie helpend kan zijn om duidelijkheid te scheppen in verwachtingen. We zullen in 2025 meer duidelijk krijgen hoe deze verandering ervaren zal worden door collega's.

Dit jaar hebben we opnieuw een medewerkertevredenheidsonderzoek gedaan. We hebben ervoor gekozen om de vragenlijst digitaal af te nemen om anonimiteit te garanderen. Helaas bleek dit programma voor ons niet passend. De resultaten zijn toegevoegd als bijlage (powerpoint). Het is belangrijk om te weten dat de antwoorden gerangschikt zijn op aantal gegeven antwoorden, wat niet ideaal leest.

> Enkele onderwerpen die wisselend beoordeeld worden. Dit zijn:

- Ik heb voldoende eigen verantwoordelijkheid
- Ik voel mij mentaal goed genoeg bij het uitvoeren van mijn taken.
- Ik voel mij fysiek goed genoeg bij het uitvoeren van mijn taken.
- Ieders taken en verantwoordelijkheden liggen vast zodat je goed weet waar je je aan moet houden.
- De belangrijkste besluiten worden in overleg genomen.

> Positief is de onderlinge sfeer en het plezier waarmee jullie naar het werk gaan.

In 2025 zullen we ons richten op eigenaarschap van de collega's. We zullen inzetten op een leiderschapsteam dat ondersteunend is aan het team. Het team zal hierin sturend zijn. Hierbij worden elke keer afwegingen gemaakt waarbij rekening wordt gehouden met belastbaarheid, verantwoordelijkheid en kennisoverdracht. Er moet voldoende tijd zijn om kennis over te dragen. Daarnaast wil je niet té veel wijzigingen doorvoeren waardoor het team overladen wordt door nieuwe taken en verantwoordelijkheden.

Zo zullen we het werkoverleg meer bij de medewerkers neerleggen. Zij hebben hier ideeën over en we willen hen de mogelijkheid geven dit uit te voeren.

Het vastleggen van taken was ook een onderdeel welke als minder goed werd ervaren. Hier zijn we eind 2024 mee begonnen door taakbeschrijvingen te maken. Dit zal in 2025 een vervolg krijgen. Ook de aandachtsgebieden van het leiderschapsteam zijn duidelijker gemaakt. Hier was een duidelijke behoefte aan. (bijlage)

Bijlagen

- werkwijze ontwikkelgesprekken 2024
- medewerker tevredenheidsonderzoek 2024
- Taken LT
- Overzicht personeel met taken/aandachtsgebieden
- overzicht taken LT

4.4 Stagiairs

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

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

Begeleider Maatschappelijke Zorg. MBO Niveau 3. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 2 september t/m 8 november. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 180.

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. 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.

Leerjaar 2024/2025

Gespecialiseerd pedagogisch medewerker. MBO Niveau 4. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 28 augustus 2024 t/m 01 juli 2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 560

Begeleider maatschappelijke zorg MBO Niveau 3. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 02-09-2024 t/m 08-11-2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 180

Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen. MBO Niveau 4. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 2 september 2024 t/m 7 juni 2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode: 816

Pedagogiek Niveau HBO. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 05-09-2024 t/m 26-06-2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 550.

Pedagogiek Niveau HBO. Leerweg BOL. Datum praktijkperiode: 18-09-2024 t/m 26-06-2025. Totaal aantal uren BPV tijdens deze praktijkperiode 550.

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

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. Ze heeft enkele jaren geleden een cursus 'music and memory dementie' gedaan en zet haar kennis en kunde bij ons in. (<https://www.achterhoeknieuws.nl/nieuws/zorg/449734/gecertificeerde-trainers-music-memory-dementie-aan-de-slag-in>)

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.

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.

Dit jaar is een nieuwe vrijwilliger bij het vrijwilligersteam gekomen. Zij heeft een creatieve achtergrond en komt 1 keer per week een ochtend ondersteunen bij de creatieve activiteiten. We zijn blij met deze nieuwe aanwinst.

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

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

We zijn ontzettend blij met onze vaste groep vrijwilligers. Ze komen trouw naar de boerderij en vormen de 'kers op de taart.' Een waardevolle aanwinst voor ons team. Momenteel is het aantal vrijwilligers heel passend en de verdeling van aandachtsgebieden goed.

Afgelopen jaar hebben we weer diverse stagiairs mogen begeleiden. We hebben nu een beleid opgesteld voor het aantal stagiairs. Om de kwaliteit te waarborgen, hanteren we een maximum van zes stagiairs, exclusief snuffel- en maatschappelijke stages. De benodigde begeleiding varieert per stagiair, maar is nog steeds goed haalbaar. De opleidingen van de stagiairs zijn tevens geschikt voor onze boerderij.

Het afgelopen jaar hebben enkele waardevolle medewerkers ons verlaten. We hebben hun vertrek omgezet in nieuwe kansen. Hoewel we vreesden dat dit invloed zou hebben op kwaliteit, betrokkenheid en stabiliteit, bleek in de praktijk dat ons team stabiel genoeg is om het vertrek van collega's op te vangen.

We vinden dat we bekwaam personeel hebben en zullen komend jaar kijken wat het team nodig heeft om dit zo te houden en zich eventueel te ontwikkelen. In het eerste kwartaal van 2025 zullen er ontwikkelgesprekken zijn waarbij we ook kijken naar de functiedifferentiatie. Vanuit deze gesprekken zullen wij een scholingsplan opstellen.

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.

Begin maart hebben wij een cursus dag gehad genaamd; **moeilijk gedrag en jij**. Anouk Schigt en Ilse ten Hagen. Deze cursus werd aangeboden in Apeldoorn. Het was een opfrisser van de theorie en de verschillende praktijksituaties van de verschillende zorgboerderijen. Tevens was het een dag waarbij we veel hebben kunnen sparren met medewerkers van de andere zorgboerderijen. We hebben een nieuw model geleerd, het EBI model. (Erkennen van het gevoel, Begrenzen van de actie, Instructie geven van het gewenste gedrag. Een model waarmee je moeilijk verstaanbaar gedrag kan begrenzen en bijsturen. Op deze manier probeer je de deelnemer zo veel mogelijk positief te benaderen. We hebben er naar ons idee niet voldoende uit kunnen halen. We hadden gehoopt iets nieuws te leren of nieuwe inzichten mee te nemen. Nu bleef het bij een opfrissing.

Begin april hebben Ina Rutgers, Gert Rutgers, Marije Piek, Lieke Tuentert, Koen Barink en Anneke Hilgers de e-learning '**veilige zorg versie voor ondernemers en leidinggevenden**' In deze e-learning ging het over hoe veilige zorg te bieden en herkennen. Het gaf mij inzichten over hoe je onveilige situatie kunt herkennen en welke stappen je kan ondernemen wanneer je dit aantreft op het werk. Signalen die een persoon kan afgeven bij onveilige zorg herkennen en hoe hierover in gesprek te gaan met collega's. Deze cursus via e-learning was georganiseerd door de Coöperatie Boer en Zorg. Deze cursus hebben wij succesvol afgerond en een certificaat ontvangen.

Alzheimer café Doetinchem **vergeetachtigheid of dementie**. Ilse ten Hagen en Ina Rutgers. Er was een geriatr uit het Slingeland ziekenhuis in Doetinchem. Zij ging ons aan de hand van tekeningen uitleggen hoe verschillende vormen van dementie werken. Ondertussen was er ruimte voor vragen. De combinatie van vertellen en uittekenen maakt het verhaal duidelijk en je onthoud het makkelijker. Het is goed te begrijpen. Interessant om alles te horen en ook weer een opfrisser.

Dru ulft '**goed gaan' passende zorg in de laatste levensjaren**. Ilse ten Hagen en Ina Rutgers. Als eerst was er een opening door een longarts uit het Slingeland ziekenhuis en een huisarts uit Winterswijk. Aan de hand van verschillende casussen leiden ze het verhaal over palliatieve zorg in. Daarna zat ik bij het onderwerp oudere, wat is de volgende stap? Hier waren 4 professionals die uitlegde wat Advance Care Planning (ACP) is, wanneer zet je deze proactieve zorgplanning in en hoe kan je dit op de beste manier doen. Tussendoor werden er casussen besproken om daar over in gesprek te gaan. De 2 ronde zat ik bij het onderwerp samen beslissen met patiënten en familie. Hier werden casussen uit het werkveld besproken. Hoe pak je de ACP op en wanneer. Ook hier werden casussen besproken. Hier gingen ze er vooral op in hoe stel je een vraag en welke 5 visies zijn er op sterven. Dit heet namelijk invloed op hoe je een casus kunt aanpakken.

Het is duidelijk dat elk persoon/casus op zich staat, niemand is hetzelfde. Daarom is het moeilijk om hier een lijn van handelen in te hebben. Het is daarom belangrijk om alle hulpmiddelen te gebruiken, te kijken naar het persoon/de familie en goed te luisteren naar de wens.

Ouderen psychiatrie Veenendaal. Ilse ten Hagen en Ina Rutgers. Er waren 2 sprekers Gerben Bergsma en Martin Kat. Daarnaast was Jan van der Hammen de dagvoorzitter en acteur en Elles van Velzen ook acteur. De dag was opgesplitst in 4 delen. De 4 onderwerpen werden besproken: neuro-cognitieve stoornissen, psychotische stoornissen, stemmings- en angststoornissen en persoonlijkheidsstoornissen. Het onderwerp werd toegelicht door Martin Kat door de hand van theorie en voorbeelden. Daarna vertelde Gerben Bergsma hoe de onderwerpen zich voor doen in de praktijk. Als laatst speelden de 2 acteurs hoe de stoornis zich voor doet in de praktijk en hoe professionals hier dan mee omgaan. Na de tijd mochten wij aangeven hoe wij dingen anders zouden aanpakken of wat er juist goed ging. Daarna namen ze alle tips mee en speelden ze het opnieuw. Een leuke manier van interactie. Interessante dag. De theorie en daarbij de uitleg aan de hand van casussen en acteerwerk is herkenbaar en bruikbaar voor de praktijk.

Koen Barink heeft op 6 september 2024 een webinar **eetbare tuin ontwerpen** gevolgd. Aan de hand van 6 stappen waarin werd toegelicht hoe je van idee naar uitvoering komt in het aanleggen van een eetbare tuin/voedselbos. Het was een compleet overzicht waarin door twee mensen (tuinontwerpers) in 1,5 uur een toelichting gegeven werd door praktische voorbeelden over wat hun ervaringen zijn in het aanleggen. De informatie was verfrissend maar niet nieuw. Ik vond het mooi te zien hoe iets eenvoudig en duidelijk toegelicht kan worden. Het nodigt uit tot aan de slag gaan!

Intervisie door Hetty van Dommelen van Gelukkig Groeien, gehele team. Meerdere keren per jaar:

Ervaring van één van de medewerkers: Afgelopen jaar heb ik deelgenomen aan intervisie. Gedurende het jaar kwamen we doormiddel van meerdere bijeenkomsten met een kleine groep collega's bij elkaar. Deze bijeenkomsten droegen bij aan onze professionele ontwikkeling, het

vergroten van de kwaliteit in ons werk, maar ook het verder ontwikkelen van een zelfsturend team met het oog op de transitie die binnen de Activiteitenboerderij gaande is.

Tijdens de bijeenkomsten werden er casussen besproken en gaven we elkaar feedback. De besproken onderwerpen varieerde van situaties op de werkvloer tot persoonlijke ontwikkelingsvragen.

Wat ik als prettig heb ervaren tijdens deze bijeenkomsten, is de mate van openheid tussen collega's en daarin het gevoel te ervaren dat je je gesteund en gehoord voelt. Daarnaast vond ik het waardevol dat we door intervisie, de ingebrachte casussen vanuit verschillende perspectieven konden plaatsen en deze vervolgens hebben bijgedragen aan nieuwe inzichten en oplossingen.

Leiderschapstraject door Hetty van Dommelen, 'Gelukkig Groeien'. Koen Barink, Marije Pieke, Lieke Tuentler en Anneke Hilgers volgens een leiderschapstraject bij Hetty van Dommelen. Wij kennen Hetty al van de intervisies die we bij haar gevolgd hebben en de rol die zij heeft binnen de veranderingen van de Activiteitenboerderij. Ze biedt ons een leiderschapstraject aan die heel erg aansluit bij de praktijk. Ze biedt ons de algemene kennis en de verdieping in onze rol op specifiek deze locatie. We zijn unaniem enthousiast over het traject welke we volgen en dat volgend jaar ook nog een vervolg zal krijgen. Hetty laat ons kennismaken met veel modellen welke we kunnen toepassen bij ons leiderschap. Het ESH-model komt hierin het meest naar voren.

Webinar Samenwerken en (zelf)leiderschap in de krappe arbeidsmarkt. Koen Barink. November

Thema 1: Samenwerking en monitoren als fundament voor een toekomstbestendige zorgsector. In dit stuk stond data analyse centraal om zo een compleet beeld te krijgen over je werknemersveld en daarin verschillende factoren die instroom, uitstroom en uitval monitoren. Ik vond dit vooral een technisch verhaal gericht op grotere zorginstellingen waarbij geoptimaliseerd kan worden door het analyseren van data maar ik vind dit totaal niet passen binnen de Activiteitenboerderij. Ik heb het daarom ter kennismaking aangenomen maar denk dat ik het ook snel weer zal vergeten.

Thema 2: Dealen met dilemma's rond (zelf-)leiderschap Autonomie en zeggenschap zijn essentieel voor zorgprofessionals en wettelijk vastgelegd. Deze factoren zijn belangrijk voor duurzame inzetbaarheid, maar de toenemende werkdruk door personeelstekorten en vergrijzing maakt zelfleiderschap uitdagender. Dit onderdeel sprak mij meer tot de verbeelding. Vooral de intrinsieke versus extrinsieke motivatie sprak mij aan. Men moet zelf iets willen alvorens er een bepaalde kant op gestuurd kan worden. Anders ontstaat er onvrede of stress door de gekozen weg die niet bij een persoon past. Het daarin duidelijk en transparant blijven naar jezelf en anderen is voor mij behulpzaam geweest om hierover te horen.

Een leerzame webinar met bekende stof maar goed om weer eens opgefrist te hebben.

keurmeester NEN, Koen Barink: Ik heb een cursus gevolgd keurmeester NEN 3140 (Periodiek inspectie Arbeidsmiddelen) en NEN 2484 (Keuren van ladders, trappen en rolsteigers). De cursusdag was opgebouwd met een opbouw van theorie gevolgd door een praktische stuk waarin de benodigde apparatuur werd uitgelegd of praktisch werd getoond hoe de inspectie plaats vindt.

Het was een leerzame dag met erg veel informatie op theoretisch vlak en betrekkelijk weinig praktische uitleg. De deskundigheid van de trainer was wel goed wat de dag dragelijk maakte. De kennis en uitvoer door desbetreffend trainer aan de cursisten uitgelegd maakte het voor eenieder duidelijk en begrijpelijk. Ik heb er veel aan gehad.

Webinar Beschikbaarheidswijzer, Anneke Hilgers. Ik heb de Webinar terug gekeken omdat ik op het moment zelf niet aanwezig kon zijn. Er zijn veranderingen in het gebruik van de beschikbaarheidswijzer. Deze zijn begrijpelijk uitgelegd. Vanuit daar kon ik de nodige aanpassingen doen.

Saskia Wichers: De **gebarenchallenge** en het vingeralfabet van de gebarenchallenge. Heb deze beide cursussen aangeschaft omdat ik altijd al gebarentaal heb willen leren. We kunnen het op het werk gebruiken met een aantal deelnemers maar ook gewoon in het dagelijks leven om iets te verduidelijken. Ik oefen veel maar het zijn heel veel gebaren over verschillende onderwerpen dat ik het nog lastig vind om alles te onthouden. Ik merk dat als je even een woord minder gebruikt dat heel snel weer weg is. Je moet het heel veel herhalen. Dus een mooie uitdaging voor de toekomst.

Conferentie Landbouw en Zorg, 28 november, Ina Rutgers, Koen Barink en Lieke Tuentler.

Op de conferentie blikten onze voorzitter Tamara van Ark en voorzitter Divosa Erik Dannenberg vooruit. Ze verwachten een aanpassing van de verzorgingsstaat zoals we die nu kennen, met nieuwe uitdagingen maar zeker ook kansen. Kansen voor meer samen, wat zorgboeren nu vaak al dagelijks in de praktijk brengen in hun mini-maatschappijen. Ook aan het woord Dries de Moor, die uitgebreid onderzocht hoe de neoliberale participatiemaatschappij impact heeft op het gevoel van zingeving op de zorgboerderij. Een waardevol gedachtegoed om even bij stil te staan: zijn we wel op de goede weg?

Daarnaast waren er workshop rondes:

Ina: De indicatieloze dagbesteding en De toekomst van de gehandicaptenzorg

Koen: Voedsel lokaal anders en AI in de Praktijk: Hulp voor zorgboeren

Lieke: Nieuws over de Hervormingsagenda jeugd door het ministerie van VWS en Ouderen en langer thuis wonen, hoe gaat dat?

SKJ gerelateerde scholing:

Training Succesvol Uit Huis, 9 juli. Karin Harmsen, Melanie Stegeman en Lieke Tuenter. In de training is gestart met een lege canvas en maakten we een toekomstperspectief-plan voor jongeren, waarbij we de jongere, zijn omgeving en zijn toekomst écht centraal zetten. We hebben gesproken over interesses, vaardigheden en talenten in kaart brengen. Geluismomenten identificeren, en onderzoeken wie hierbij kunnen ondersteunen. Want we leren veel over iemands verleden, gedragingen en onze meningen daarover, maar we leren weinig over hoe we toekomstperspectieven kunnen uitkristalliseren. Het hebben van ambities. En dat terwijl dit het uiteindelijke doel is; jongeren die te maken krijgen met jeugdzorg helpen ontwikkelen, groeien en mee laten doen binnen de samenleving. De uitkomst is geheel afhankelijk van wie jij en de jongere zijn. Hierdoor kunnen we nooit sturen op uitkomsten, zoals veel andere modellen wel doen. We laten grote vraagstukken los en komen vaak tot de conclusie dat we samen gewoon een frietje moeten eten en nog wat andere dingen – om echt bij te dragen aan iemand zijn groei, geluk en toekomstscenario!

Dag van de jeugdprofessional, 20 september, Karin Harmsen, Melanie Stegeman en Lieke Tuenter. Een inspirerende dag vol workshops en een informatie markt. Twee centrale lezingen. Het thema van de dag was 'Op zoek naar de uiteindelijke bedoeling'. We werden meegenomen in het persoonlijke verhaal van Gieke Buren waarbij het gaat over de menselijke kant van de hulpverlener. Hoe je als mens met de ander contact maakt en je het ook mag durven om dingen 'niet te weten'. Hoe samenwerken essentieel en nodig is en hoe je alle betrokken expertise en ervaring van mensen kunt erkennen.

Daarnaast waren er workshop rondes waar we ons individueel voor konden opgeven.

Lieke: Infant Mental Health (IMH): de relatie als basis, Judith Jansen & Sophie Spek en Is euthanasie bij een minderjarige acceptabel? Menno Oosterhoff, Halil Osman & Mireille Verhoof

Karin: Beschermjassen en Op zoek naar de uiteindelijke bedoeling, M. Ramakers.

Melanie: The quick fix, Jan de Vries en Op zoek naar de uiteindelijke bedoeling, M. Ramakers.

Intercollegiale intervisie, intervisiegroep SORG, vier keer samengekomen in 2024. Karin Harmsen, Melanie Stegeman, Lieke Tuenter. Deze vorm van intervisie is verplicht om voldoende intervisie uren te behalen voor de SKJ registratie. We komen samen met SKJ geregistreerde zorg professionals van verschillende zorgboerderijen. Per keer brengt iemand een casus in en aan de hand van de incidentmethode wordt deze besproken. De volgende keer wordt er altijd teruggeblikt wat een collega had aan de intervisie en of het in de praktijk iets heeft opgeleverd voor de betrokkenen. Het is een prettige manier van kennis vergaren en leuk om te horen hoe collega's op een gelijkende werkplek hun zorg hebben ingeregeld. Over en weer worden veel tips uitgewisseld en weten we elkaar ook buiten de intervisie gemakkelijker te vinden.

Avond met thema Hechting, met Inge Barink orthopedagoog, 11 november. Gedeelte van het team was hierbij aanwezig. Voor een gedeelte theorie oprispen over Hechting en wat Trauma doet in je brein en de werking hiervan. Collega's konden van te voren gerichte vragen opstellen waar Inge deze avond inhoudelijk op in ging. Aan de hand van een ademhalingsoefening startte Inge de avond en gaf ons een stuk zelfinzicht mee over je eigen houding en wat een kalme ademhaling voor je kan doen. Ook werd duidelijk dat onze invloed beperkt is en dat we goed stil moeten staan bij wat we van een jeugdige kunnen vragen die om de week een weekend hier komt. We hebben aan de hand van de theorie verschillende praktijksituaties besproken.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

In het komende jaar willen we ons focussen op de ontwikkeling van ons team. We hebben hier de afgelopen jaren al in geïnvesteerd en vinden het belangrijk om deze investering voort te zetten.

Daarnaast willen we onze scholing richten op zorggerelateerde onderwerpen en onze kennis over onze doelgroepen verbreden.

In het komende jaar zal er een scholingsplan opgesteld worden waarin we zowel teambreed als individueel en voor de activiteitenboerderij als geheel zullen kijken waar de behoeften liggen.

De cursussen, BHV en autorisatie medicatie verstrekken staan standaard op het programma. We weten ook dat er een avond gesproken gaat worden over hechting. Een avond over verbindend gezag en dat we een weerbaarheidstraining gaan volgen.

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.

We hebben geïnvesteerd in het bieden van scholing, waarbij vooral de intervisie goed heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van ons team. We willen graag wat planmatiger gaan werken door duidelijk te weten waar scholing nodig is en waar de affiniteiten van medewerkers liggen. Dit willen we het komende jaar meer gestructureerd aanbieden. We denken dat de functiedifferentiatie, de teamontwikkeling en de ontwikkelgesprekken van begin 2025 daarbij zullen helpen.

Daarnaast willen we kijken welk budget beschikbaar is voor scholing, zodat we ook planmatiger kunnen werken.

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.

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.

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 thuissituatie, 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 over het algemeen meer 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 je de datum van het volgende evaluatiegesprek noteert in het zorgplan komt er een attentie in ONS (digitaal dossier). Het evaluatieformulier moet dan ingevuld en aangepast worden en kan ter kennisname meegestuurd worden. 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 dan 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.

Eind vorig jaar zijn er meer collega's betrokken bij deze cyclus. Een grotere groep medewerkers noemt zich nu 'contactpersoon' en zal zorgplannen opstellen en evaluatiegesprekken voeren. Dit doen we in het begin 'hand in hand' en hebben met regelmaat met twee medewerkers deze gesprekken gevoerd.

Bijlagen

- Procedure Evaluatie
- Evaluatieformulier ONS
- toestemming inzage medisch dossier

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.

We vinden het positief dat er meer collega's betrokken zijn bij de cyclus rondom zorgplannen en evaluaties. Dit zorgt ervoor dat het teambreed gedragen wordt en vergroot het gevoel van eigenaarschap bij het team. Op het moment zijn we tevreden met de manier waarop de evaluatiegesprekken verlopen. Steeds vaker zijn we ons bewust van het feit dat we geen behandeling bieden maar dagbesteding. Hierdoor kunnen we meer haalbare doelen opstellen. Hier zijn we in het afgelopen jaar anders naar gaan kijken.

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 18 april hebben we onze jaarlijkse deelnemersavond gehouden. Deze avond was georganiseerd door het team van Activiteitenboerderij Rutgers. Begonnen werd met een kopje koffie/thee en een stukje gebak. Als eerste vertelde Anouk Schigt iets over het voornemen om via een pagina op Facebook deel te nemen aan social media. Het tweede onderwerp van de avond was de muziek. Cindy Westerveld vertelde vanuit haar achtergrond als muziektherapeut over haar project. Na een korte pauze was het tijd om de missie en visie van de Activiteitenboerderij voor het voetlicht te halen. Lieke Tuenter koppelde het onderwerp "agrarische huiselijkheid" zoals dat in de missie en visie verwoord wordt, aan discussies rondom grenzen aan de zorg, huisregels en verantwoordelijkheid en eigenaarschap van teamleden zoals die het afgelopen jaar in intervisies gevoerd zijn. Gert Rutgers heeft vervolgens de ontwikkelingen voor de toekomst van de Activiteitenboerderij geschetst. Tijdens dit agendapunt heeft Karin Harmsen met vier deelnemers in een aparte ruimte de tevredenheid van die deelnemers gepeild en wensen geïnventariseerd. Maar liefst twee flappen helemaal volgeschreven werden voor het voetlicht gebracht. Op hun eigen onnavolgbare wijze. Eénentwintig mensen waren op de deelnemersavond aanwezig terwijl veertien mensen zich hadden afgemeld. Wij zijn zeer tevreden over het verloop van deze avond.

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. Sinds dit jaar hebben we het idee opgevat om de deelnemers zelf de koffie en de thee te laten schenken. Zo bevorderen we de participatie.

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: Derde 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.

Ideeënbus: Afgelopen jaar hebben we de ideeënbus, die al aanwezig was, opnieuw onder de aandacht gebracht. We hebben het nog toegankelijker gemaakt door er briefjes en een pen bij te leggen. Er wordt wel gebruik van gemaakt maar het aantal ideeën die in de bus terecht komen valt tegen.

Onderwerpen die aangedragen werden door de deelnemers hadden vaak te maken met materialen. Zoals de aanschaf van nieuwe tafeltennisbadjes, materialen voor het buitenspelen of een praatje maken over het nieuwe fietsenhok. Meninge n werden laagdrempelig gedeeld. Suggesties voor nieuwe investeringen werden gedaan.

Bijlagen

- 2024-02-08 verslag deelnemersraad
- 2024-06-06 verslag deelnemersraad
- 2024-04-18 Deelnemersavond
- 2024-12-16 verslag deelnemersraad
- 2024-09-19 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 vinden dat wij erg veel doen aan de inspraakmomenten. Met name de 'gesprekjes in de wandelgang' zijn heel waardevol. Juist op deze momenten geven mensen aan wat ze vinden en waar hun behoeftes liggen.

'Vanzelfsprekend', het tevredenheidsonderzoek heeft een mooiere invulling gekregen nu we wat aanpassingen hebben gedaan op advies van de deelnemersraad.

We denken dat mensen voldoende ruimte krijgen voor inspraak.

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.

Ook dit jaar hebben we een tevredenheidsonderzoek gehouden onder de deelnemers die actief zijn bij ons op de boerderij. We hebben 23 september de eerste mail verzonden. 10 oktober hebben we een herinnering gestuurd. 31 oktober sluit het metingsjaar. We hebben dit jaar 91 uitnodigingen verstuurd via een email. Daarnaast hebben we 5 deelnemers de lijst in laten vullen op papier waarna wij de gegevens hebben verwerkt in systeem zodat deze gegevens wel meegenomen worden in de resultaten. We hebben de papieren versie gescand en toegevoegd aan de documenten van de deelnemers. Het viel op dat deelnemers ook een tijd na versturen van de email de vragenlijst nog in hebben gevuld. Hier halen we uit dat we de deelnemers en de naastbetrokkene de tijd moeten geven voor het invullen van de vragenlijsten en dus vroegtijdig de uitnodigingen moeten versturen.

We hebben het tevredenheidsonderzoek begin van dit jaar besproken met de deelnemersraad en hen gevraagd om inbreng. We hebben hier goede tips gekregen. Zo werd er benoemd dat de vragenlijsten te lang zijn als je deze met een deelnemer samen in moet vullen. Met name wanneer de deelnemer niet kan lezen. Bijvoorbeeld een moeder die haar zoon helpt met het invullen van de lijst. In de voorbereidingen van het tevredenheidsonderzoek van dit jaar hebben we opgemerkt dat enkele deelnemers gestart zijn met het invullen van de vragenlijst maar deze niet afgerond hebben. De scores worden dan niet meegenomen in de resultaten en dat is jammer. We hebben er dit jaar dan ook voor gekozen de 'light'-vragenlijsten aan te bieden. Deze vragenlijst heeft minder vragen.

Daarnaast gaf de deelnemersraad aan dat we mogelijk een duidelijker beeld zouden krijgen van het belang van de activiteitenboerderij als wij ook een vragenlijst zouden sturen naar de naastbetrokkene'. Deze mogelijkheden zijn er binnen het programma van Zillis, Pluznet en we hebben dit jaar ook gekozen voor deze optie.

We hebben er dit jaar daarom voor gekozen om de 'light' vragenlijsten aan te bieden en bij het grootste deel ook de 'naastbetrokkene'-vragenlijst toe te voegen. Zo breiden we de mogelijkheden steeds meer uit.

We hebben alle deelnemers van het moment van versturen gevraagd een vragenlijst in te laten vullen. Het respons van dit jaar was: 51 ingevulde vragenlijsten. 25 evaluatie vragenlijsten en 26 naastbetrokkene vragenlijsten.

Voorgaande jaren stuurden we enkel evaluatie vragenlijsten (tevredenheidsonderzoek voor de deelnemers zelf). Dit was toen het respons in aantal ingevulde vragenlijsten:

- 2016: 32
- 2017: 31
- 2018: 32
- 2019: 27
- 2020 27
- 2021:30
- 2022/2023 gingen samen door verkeerde metingsjaar. er waren in totaal 74 ingevuld vragenlijsten. Vanaf dit jaar digitale vragenlijst van zilliz, pluznet.
- 2023: 36
- 2024: 51 (waaronder ook naastbetrokkene evaluatieformulieren)

De deelnemersraad heeft ons gevraagd wat we gedaan hebben om de respons te vergroten. We hebben een vooraankondiging gedaan in de nieuwsbrief. De email met de link naar de vragenlijst verstuurd en voor degene die de lijst na 2 weken nog niet had ingevuld hebben we een herinnering gestuurd.

De onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere:

- activiteiten
- omgang met elkaar (deelnemers onderling)
- Begeleiding
- Hoe de deelnemer zich voelt op de boerderij
- Voordelen van de boerderij zoals buiten zijn, de dieren enz.

Als we het rapport bekijken valt ons op dat met name de begeleiding goed beoordeeld wordt. Dit zie je vooral terug in de naastbetrokkene vragenlijst.

Er was ruimte voor iedereen om te delen wat hij of zij wilde. De volgende opmerkingen zijn daaruit voortgekomen.

- Heel fijn dat de boerderij met ons meebeweegt als dat nodig is. Ik heb alle vertrouwen in een goede zorg.
- Ik ben zeer tevreden over de Activiteitenboerderij Rutgers! TOP team, dat mag ook gezegd worden. Ik als ouder ben heel blij dat F. bij jullie mag verblijven en er veel leert en met andere mensen leert omgaan.
- Mijn broer vind het altijd fijn bij de zorgboerderij. Hij voelt zich zeer verantwoordelijk voor de zorg van de dieren.
- Hier wordt zorg nog met een "grote Z" geschreven. - Deze boerderij maakt zijn naam "Activiteiten boerderij" waar. Als verbetering zou ik willen voorstellen de huidige deuren van het hoofdgebouw te gaan vervangen door automatisch openende/ sluitende deuren.
- Wij zijn ontzettend blij met iedereen van zorgboerderij Rutgers.
- Ik ben zeer tevreden over de opvang en begeleiding op de boerderij. Jullie zijn toppers.
- Ik ben al jaren zeer tevreden. Vanaf begin zomervakantie komt er geen individuele mail meer met programma, aanspreekpunt, maar een algemene voor een week. Dat vind ik jammer.
- Echt heel knap hoe iedereen omgaat met elkaar en alle geduld hebben met de kinderen petje af.
- Dik tevreden!
- Heel fijn dat de boerderij met ons meebeweegt als dat nodig is. Ik heb alle vertrouwen in een goede zorg.
- Naar mijn idee zorgen de 'kinderen' die er komen ervoor dat ik vaak naar gereedschap moet zoeken en dat bv accuboormachines niet opgeladen worden als ze gebruikt zijn en leeg.
- Ik vind dat er te vaak en te veel taart of andere traktaties worden gegeven aan deelnemers . Dat zou gezonder kunnen. Ondanks dat ben ik erg tevreden over de beweegmomenten voor mezelf en dat er altijd iemand is die mij gerust kan stellen als ik me te druk voel in mijn hoofd.
- Ik heb prima naar mijn zin, alleen hulp aanvaarden en vragen blijf ik moeilijk vinden.
- Ik vind het hier fijn.
- Meer spellen voor oudere kinderen.

We zijn blij met alle feedback die we krijgen. Het is voor ons heel waardevol dat men dit met ons kan delen. Wij halen hier ook uit dat deelnemers de tijd hebben genomen om de vragenlijst in te vullen.

We zijn ook blij met de input van de deelnemersraad. Met name de naastbetrokkene vragenlijst wordt goed ontvangen. We krijgen zo een mooi beeld hoe de boerderij ervaren wordt door zowel deelnemers als hun omgeving.

In de bijlage zijn de 3 vragenlijst toegevoegd die we dit jaar gebruikt hebben. Ook de jaarrapportage hebben we toegevoegd aan de bijlage.

Bijlagen

- evaluatie vragenlijst light jeugd
- evaluatie vragenlijst light
- evaluatie vragenlijst naastbetrokkene
- jaarrapportage_2024 Vanzelfsprekend tevredenheidsonderzoek deelnemers
- Procedure Vanzelfsprekend
- Handleiding vanzelfsprekend, tevredenheidsonderzoek

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

We zijn blij met de veranderingen die we hebben doorgevoerd op advies van de deelnemersraad. We zien de veranderingen als verbeteringen. De adviezen van de deelnemersraad zullen we ook volgend jaar toepassen. Daarbij zijn we ook blij met het rapport en dan met name de goede beoordeling van de begeleiders.

We zijn nog niet zo tevreden over de mogelijkheden voor de mensen die geen emailadres hebben. Degene die niet digitaal te bereiken zijn vullen de lijst op papier in en deze gegevens worden samen met ons verwerkt in het systeem zodat de gegevens meegenomen worden in het rapport. Dit betekent dat de anonimiteit verdwijnt. We zien wel dat alle 5 de deelnemers die de vragenlijst op papier kregen deze ook ingevuld hebben.

We hebben ervaren dat de uitnodigingen vroegtijdig verstuurd moeten worden. Men vult de vragenlijsten nog weken na de uitnodiging in.

Op de inhoud van de vragenlijsten zouden we graag invloed hebben. Niet alle vragen zijn passend bij onze activiteitenboerderij. Dit is ook de feedback welke we krijgen van ouders/verzorgers.

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.

We hebben de MIC meldingen geëvalueerd tijdens de vergadering van januari 2025. Ik kom hier op terug bij de 'conclusies uit meldingen en incidenten', 7.7 van dit jaarverslag.

We hebben in het afgelopen jaar vaker MIC meldingen geschreven voor valincidenten. De oorzaken van het vallen zijn divers. Met name evenwicht verliezen, bekend valrisico en uitglijden zijn de meest voorkomende oorzaken. Eén van de valmomenten is een jongen die van het duikelrek af viel. Hij viel niet hard maar brak toch zijn arm. Collega zag het gebeuren en heeft overlegd met collega's wat zij moest doen. Afgaande op de val hoefde ze niet direct actie te ondernemen maar door de reactie van de jongen heeft ze ouders geadviseerd langs de huisarts te gaan. Dit zijn dingen die wel indruk maken.

Het valt ons op dat het 'bekende valrisico' afgelopen jaar hoog was. Daarmee bedoelen we dat deze deelnemers bekend is met vallen. Eén van deze deelnemers had kussentjes op de plek van zijn knieën in zijn broek genaaid om de val te verzachten. Dit was een geaccepteerd risico.

We hebben de volgende MIC meldingen gemaakt rondom (bijna) ongevallen.

- 26 keer vallen
- 3 keer verslikken
- 2 stoten/botsen

In de bijlage staat een excel bestand met daarin alle MIC Meldingen beschreven. Deze staat gerangschikt (van A tot Z) op de 'situatie' maar is ook te rangschikken op bijvoorbeeld deelnemer. Hierin staan de MIC meldingen beschreven volgens norm. Deze staat ook bij de volgende hoofdstukken over MIC meldingen.

Bijlagen

- MIC meldingen 2024
- MIC meldingen 2024 volgens norm

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.

In het afgelopen jaar hebben we 26 keer een MIC melding gemaakt rondom medicatie. Dit vinden wij erg veel.

De reden van invullen die genoemd worden zijn onder andere:

- niet aangereikt door medewerker
- medicatie niet bij zich
- onbekend dat het medicijn gegeven moest worden.
- Stond niet op de medicijnlijst doordat deelnemer onverwacht kwam
- afwijkende tijd medicijn aangereikt.

We hebben ons medicatie beleid stevig onder de loep genomen het afgelopen jaar. We maken gebruik van Boomerweb, een digitaal medicijnaftekenapp, welke niet volledig is. Daarnaast gebruiken wij een zelfgemaakte medicatielijst. We zetten wekkers ter herinnering dat de medicijnen gegeven moeten worden. In principe een goed systeem als deze goed nagevolgd wordt. Ook de dubbele controle hebben we geëvalueerd. Wij vinden dat er geen fouten gemaakt mogen worden met het verstrekken van medicatie. We zullen in 2025 overstappen op een nieuw digitaal afteken systeem. Daarnaast blijven de MIC meldingen en het geven van medicatie bij ons onder de aandacht.

In de bijlage staat een excel bestand met daarin alle MIC Meldingen beschreven. Deze staat gerangschikt (van A tot Z) op de 'situatie' maar is ook te rangschikken op bijvoorbeeld deelnemer. Hierin staan de MIC meldingen beschreven volgens norm. Deze staat ook bij de volgende hoofdstukken over MIC meldingen.

Bijlagen

- MIC meldingen 2024
- MIC meldingen 2024 volgens norm

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.

In het overzicht van de MIC meldingen zie je de verandering van zorgzwaarte terug. We hebben 99 formulieren ingevuld die te maken hebben met agressie. De volgende onderwerpen komen aan bod

- Deelnemer tegen medewerker : 54
- Deelnemer tegen deelnemer: 14
- Gedrag/gezag/boosheid: 12
- Deelnemer tegen voorwerp: 7
- Grensoverschrijdend gedrag pesten: 4
- Drank gebruik: 2
- Grensoverschrijdend gedrag discriminatie: 1

Het is soms lastig om de juiste 'situatie' te kiezen. Dit zie je bijvoorbeeld terug in de MIC welke beschreven is onder 'Drank gebruik'. Drank gebruik kan ook de oorzaak zijn.

Wanneer je de MIC meldingen evalueert zie je vaak terug dat een deelnemer een periode heeft waarin hij gedrag laat zien welke wij niet passend vinden op de boerderij. Zolang wij dit inzichtelijk hebben en de reden weten van deze periode dan is dit vaak te overzien. Wanneer hier geen of weinig verbetering in lijkt te zitten dan gaan we met ouders/verzorgers het gesprek aan. Bij verschillende ziektebeelden is agressie bekend. We willen voorkomen om het gedrag normaal te gaan vinden. Ook hierin komen de grenzen aan zorg en de zorgzwaarte naar voren.

In de bijlage staat een excel bestand met daarin alle MIC Meldingen beschreven. Deze staat gerangschikt (van A tot Z) op de 'situatie' maar is ook te rangschikken op bijvoorbeeld deelnemer. Hierin staan de MIC meldingen beschreven volgens norm. Deze staat ook bij de volgende hoofdstukken over MIC meldingen.

Bijlagen

- MIC meldingen 2024
- MIC meldingen 2024 volgens norm

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.

We hebben dit jaar voor het eerst MIC meldingen gemaakt van grensoverschrijdend gedrag, seksueel. Hier zijn 5 MIC meldingen van gemaakt.

2 meldingen zijn passend bij het ziektebeeld van de deelnemers. Hun 'rem' is er af. Het ging in 1 geval over een opmerking die niet gepast was en in een ander geval om het grijpen in de richting van het borstgebied van vrouwelijk collega's. Deze beide situaties waren voor collega's uitzonderlijk genoeg om er een MIC melding van te maken maar er wordt ingezien dat er geen verkeerde intentie achter zit.

Dan zijn er nog 2 meldingen gemaakt van 2 deelnemers welke leeftijdspassend gedrag lieten maar welke wij niet op de boerderij willen zien. Voor beide deelnemers is er een MIC melding gemaakt. Dit is besproken met ouders.

Daarnaast nog 1 melding waarbij een deelnemer ook ontwikkelingsleeftijd-passend gedrag liet zien. Echter willen wij dit ook niet zien op de boerderij. De plek is niet passend. Dit is besproken met ouders.

Wij hebben deze meldingen nabesproken en terug laten komen tijdens ons teamoverleg. In principe zijn alle deelnemers bij ons altijd onder toezicht. Bij deze deelnemers is het toezicht aangescherpt en bieden we meer nabijheid.

Acties

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

Bijlagen

- MIC meldingen 2024 volgens norm
- Procedure (on)gewenst gedrag

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

We hebben tijdens het teamoverleg van 8 januari 2025 de MIC meldingen geëvalueerd. Hiervoor is een powerpoint gebruikt welke als bijlage is toegevoegd.

Reactie van het team uit de notulen van dit overleg:

Deelnemer tegen medewerker (54 keer) schiet eruit in hoge aantallen. Medicatie en vallen scoren ook hoog (26 keer). We bespreken met elkaar wat we hiervan vinden. Soms is het lastig hoe je een situatie labelt. Deelnemer tegen deelnemer (14 keer) scoort vrij laag, we concluderen dat het vast vaker voorkomt, maar soms gedrag bij bepaalde deelnemers hoort. Wanneer maak je wel of geen melding. Het is positief dat er vrij veel meldingen zijn, dit zegt ook iets over hoe we veel vastleggen en transparant omgaan met wat er gebeurt.

In het afgelopen jaar hebben we opnieuw veel aandacht besteed aan het invullen van MIC formulieren. Dit zien we zeker terug in de resultaten van 156 ingevulde formulieren afgelopen jaar. We hebben bij veel uiteenlopende situaties MIC formulieren ingevuld. Vooral de medicatie verdient hierin aandacht. Hier hebben we in het jaar al eerder stappen in ondernomen doordat we dit in de loop van het jaar hebben gesignaleerd. We hebben hier uitgebreid aandacht aan besteed met ons team omdat we vinden dat hier geen fouten in gemaakt horen te worden.

In 2025 gaan we werken met een ander digitaal aftekenprogramma voor de medicatie. Mogelijk kan dit bijdrage aan verminderen van aantal incidenten rondom medicatie.

We kunnen het MIC formulier nog wel wat vollediger invullen. Het kiezen van een situatie is niet altijd makkelijk waardoor er soms onder een verkeerde 'situatie' aanhangt. Dit kan een vertekend beeld geven van de situatie. Een enkel keer zijn er 2 situaties beschreven in 1 MIC formulier. Daarnaast moeten ook alle vragen worden beantwoord.

We hebben 2 leden van het LT aangewezen die de MIC meldingen gaan monitoren. Collega's vragen hen de MIC melding goed te keuren. Zo blijft er overzicht in het aantal meldingen. Elk kwartaal worden de MIC meldingen besproken tijdens het teamoverleg. De bijzonderheden worden genoemd en er wordt gesproken over oplossingen. Voor komend jaar hebben we een weerbaarheidstraining gepland. Deze zal ook gericht zijn op theorie en hoe je overkomt op de persoon tegenover je. Dit is een passende cursus bij de veranderende zorgzwaarte.

We zijn met regelmaat in gesprek over de zorgzwaarte, grenzen aan zorg en uitsluitcriteria. We hebben hier in 2024 als redelijk wat duidelijk in gecreëerd. In 2025 zullen we de concretiseren.

Acties

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

Bijlagen

- MIC meldingen 2024
- MIC meldingen 2024 volgens norm

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.

Zoönosenkeurmerk vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 16-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Deze is begin januari vernieuwd.

brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen keuren jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 09-09-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 09-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Tragter heeft alle brandblussers, brandhaspel, eerst hulp voorzieningen en noodverlichting gecontroleerd en goedgekeurd.

Tevredenheidsmeting uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 01-10-2024 (Afgerond)
Toelichting: Deze is afgerond. We hebben een rapport ontvangen.

EHBO-koffers controleren en aanvullen jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 17-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dinsdag 17 september zijn alle EHBO koffers gecontroleerd, daar waar nodig aangevuld en goedgekeurd.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 10-12-2024 (Afgerond)

Toelichting: We hebben de tekst aangepast en voldoen aan de norm.

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
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 28-05-2024 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 21-05-2024, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

[Praktijktoets](#)

Geplande uitvoerdatum: 21-05-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 21-05-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 21-05-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 29-03-2024 (Afgerond)

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
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 14-03-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 22-02-2024 (Afgerond)

kennismaking Raad van Toezicht

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2024

Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 08-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: dubbel aangemaakt

Zoönosenkeurmerk vernieuwen

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 21-02-2024 (Afgerond)

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
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 31-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Seminar gevolgd. Werkbeschrijving aangepast

Neem bij conclusies uit meldingen en incidenten in het volgende jaarverslag een analyse van de trends op.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 22-01-2024 (Afgerond)

team kennismaken raad van toezicht

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2024
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 08-02-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op: 29-01-2024 (Afgerond)

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

functiedifferentiatie doorvoeren voor medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

ontwikkelgesprekken voeren met de medewerkers ten behoeve van functiedifferentiatie

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Beleid schrijven WZD

Geplande uitvoerdatum: 05-04-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Toelichting: Hier is een start mee gemaakt. Kan volgend jaar een vervolg krijgen.

Praktisch vastleggen van afspraken, signaleringsplan, maatregelen per deelnemer in het kader van de Wet Zorg en Dwang.

Geplande uitvoerdatum: 07-04-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Toelichting: Hier hebben we een begin mee gemaakt waarna de we de WZD functionaris van Boer en Zorg met ons heeft meegekeken. Dit vraagt nog om een vervolg.

brandblusmiddelen, klimmateriaal, speeltoestellen keuren jaarlijksecontrole

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Toelichting: Materiaal wordt per kwartaal gecontroleerd en hier wordt actie op uitgezet waar nodig. Brandblussers worden jaarlijks gecontroleerd.

Vervolg intervisie organiseren

Geplande uitvoerdatum: 06-05-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

vertrouwenspersoon aanstellen welke een vast gezicht is voor de boerderij.

Geplande uitvoerdatum: 14-05-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Uitsluitcriteria ten behoeve van grenzen aan zorgen beschrijven en doorvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 23-05-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

maatschap overzetten naar een stichting

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Kwaliteitssysteem doorvoeren op het operationele niveau

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Zorgzwaarte en Wet Zorg en Dwang onder de aandacht houden

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

statuten en huisreglement in dienst nemen voor de zorgstichting

Geplande uitvoerdatum: 07-08-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Begin maken met voedselbos en belevingstuin

Geplande uitvoerdatum: 08-09-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

evaluatie MIC Meldingen

Geplande uitvoerdatum: 08-09-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

uitsluitcriteria vaststellen. Beleid aanpassen/schrijven.

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

evaluatie Grenzen aan zorg.

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Tevredenheidsmeting uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

In 2025 vindt er een rechtsvormwijziging plaats van maatschap naar stichting. Dit is nu nog niet het geval. Zodra dit wél het geval is: wijzig de werkbeschrijving in H1. Meld zsm bij uw regionale organisatie.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Evaluëren beleid wachtlijst, volgorde van instroom

Geplande uitvoerdatum: 13-10-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

controle werkbeschrijving, Momentopname.

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

evalueren beleid ongewenste intimiteiten, grensoverschrijdend gedrag seksueel.

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2025
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

EHBO-koffers controleren en aanvullen [jaarlijksecontrole](#)

Geplande uitvoerdatum: 21-09-2026
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2027
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2027
Geldt voor locatie(s): Activiteitenboerderij Rutgers (1198)

Zoönosenkeurmerk vernieuwen

Geplande uitvoerdatum:	17-01-2025
Geldt voor locatie(s):	Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 21-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	21-01-2025 is de vee-arts geweest.

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

Geplande uitvoerdatum:	28-02-2025
Geldt voor locatie(s):	Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Huisregels zichtbaar in het gebouw ophangen. Algemene omgangsregels.

Geplande uitvoerdatum:	14-05-2025
Geldt voor locatie(s):	Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 04-04-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	In alle gebouwen zijn de voor iedereen geldende huisregels opgehangen. Hiermee schetsen we het kader waarmee we met elkaar omgaan en kunnen we verwijzen naar deze geldende regels.

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

Geplande uitvoerdatum:	15-05-2025
Geldt voor locatie(s):	Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 14-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

beleid schrijven ongewenst intimiteiten, grens overschrijdend gedrag seksueel.

Geplande uitvoerdatum:	02-06-2025
Geldt voor locatie(s):	Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 14-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Om beter tegemoet te komen aan de omgang met ongewenste intimiteiten of overkoepelend (on) gewenst gedrag is hier beleid op geschreven in vorm van een procedure. Hierin staan de afspraken die gemaakt zijn over wat er onder welk gedrag verstaan wordt en hoe hier mee om te gaan.

weerbaarheidstraining plannen voor het gehele team.

Geplande uitvoerdatum:	14-05-2025
Geldt voor locatie(s):	Activiteitenboerderij Rutgers (1198)
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 16-05-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting:	Staat gepland voor september 2025

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

We hebben veel acties af kunnen ronden. Met name de terugkomende/vaste acties zijn zonder problemen afgerond.

Ook zijn er onderwerpen die niet direct de prioriteit kregen. Zo hebben we het beleid op de WZD nog niet afgerond. Ook de praktische uitvoering van dit beleid staat nog niet beschreven. Dit verdient volgend jaar aandacht. Dit is zo gelopen door de verandering die de boerderij nu ondergaat. We kunnen onze tijd maar één keer gebruiken en hebben dus keuzes moeten maken. We vullen dan in wat op dat moment voor ons prioriteit heeft.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De komende vijf jaar (2026 -2031) richten we ons op de volgende doelstellingen:

- Het inrichten op strategisch, tactisch en operationeel niveau van de de zorgstichting,
- Het operationeel maken van de vastgoedstichting en de schifting maken in welke taken bij welke stichting horen (zorg versus vastgoed).
- Het vertalen van de missie/visie en kernwaarden naar het operationele niveau van de zorgstichting. De activiteiten hier op aanpassen, het medewerkersveld hier op instrueren, bijleren en eventueel bijsturen.
- Het in gebruik stellen van een kas om winteractiviteit buiten te vergroten,
- Het terrein herzien en deze meer inrichten met de missie/visie en kernwaarden als uitgangspunt. Dit kan ondersteunt worden door inzichten uit de permacultuur en de uitvoer van de plannen rondom de houtwal, het voedselbos, het belevingspad en het wandelpad over het terrein.
- Het woonhuis aanpassen op ten eerste de wensen vanuit de zorgstichting, daarnaast op de wensen uit het sociale domein en de veranderende maatschappij.
- De zorgstichting professionaliseren door kwaliteit na te streven op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Hierbij hoort het op papier stellen van beleid, het vertalen van veranderingen op organisatorisch niveau (maatschap naar stichting) naar behapbare kleinere doelstellingen met betrekking tot de overdracht.
- Doorvoeren van de aanpassingen die voortvloeien uit de nieuwe aanbesteding in 2026.
- Kaders aan de zorgverlening bepalen, de zorgzwaarte hierin als factor mee laten wegen en er beleid op maken (bijvoorbeeld uitsluitcriteria overwegen).

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor het komende jaar zijn:

- Maatschap overzetten naar een stichting,
- Statuten en huisreglement in dienst nemen voor de zorgstichting,
- Functie differentiatie doorvoeren voor medewerkers,
- Kwaliteitssysteem doorvoeren op het operationele niveau,
- Begin maken met voedselbos en belevingstuin,
- Vervolg intervisie organiseren,
- Zorgzwaarte en Wet Zorg en Dwang onder de aandacht houden.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Onderstaande punten hebben geen vaste datum en zullen meegaan met de ontwikkelingen van de boerderij. Er zijn meerdere acties gepland ten behoeve van onze doelstellingen.

korte termijn: 1e en 2e kwartaal 2025

- Oprichting zorgstichting. Zijn in afwachting van de statuten die ter goedkeuring bij de notaris liggen.
- Ontwikkelgesprekken plannen en voeren ten behoeve van functiedifferentiatie. (eerste kwartaal 2025)
- Scholing bieden welke past bij de ontwikkeling van het team.
- LT leden vergroten kennis door het afronden van het leiderschapstraject
- Taken verdelen onder medewerkers.

midden termijn: 3e en 4e kwartaal 2025

- Zoeken naar nieuwe woonplek Gert en Ina.
- Gert met 'pensioen'.
- Gert en Ina dragen kennis over aan toekomstige LT leden.
- Toekomstige LT leden dragen kennis over aan team.

Lange termijn: 2026

- Ina met 'pensioen'

Acties zijn gepland onder tabblad 'acties' en hangen dus niet aan desbetreffende hoofdstukken.

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 meldingen 2024
 - MIC meldingen 2024 volgens norm

- 6.1
 - Procedure Evaluatie
 - Evaluatieformulier ONS
 - toestemming inzage medisch dossier

- 3.2
 - Intakeformulier Activiteitenboerderij Rutgers Jeugd
 - Intakeformulier Activiteitenboerderij Rutgers volwassenen
 - vorig aanmeldformulier.

- 6.3
 - 2024-02-08 verslag deelnemersraad
 - 2024-06-06 verslag deelnemersraad
 - 2024-04-18 Deelnemersavond
 - 2024-12-16 verslag deelnemersraad
 - 2024-09-19 verslag deelnemersraad

- 6.5
 - evaluatie vragenlijst light jeugd
 - evaluatie vragenlijst light
 - evaluatie vragenlijst naastbetrokkene
 - jaarrapportage_2024 Vanzelfsprekend tevredenheidsonderzoek deelnemers
 - Procedure Vanzelfsprekend
 - Handleiding vanzelfsprekend, tevredenheidsonderzoek

- 7.1
 - MIC meldingen 2024
 - MIC meldingen 2024 volgens norm

- 7.2
 - MIC meldingen 2024
 - MIC meldingen 2024 volgens norm

- 7.3
 - MIC meldingen 2024
 - MIC meldingen 2024 volgens norm

- 7.4
 - MIC meldingen 2024 volgens norm
 - Procedure (on)gewenst gedrag

- 4.1
 - Grenzen aan zorg bewaken

4.3

- werkwijze ontwikkelgesprekken 2024
- medewerker tevredenheidsonderzoek 2024
- Taken LT
- Overzicht personeel met taken/aandachtsgebieden
- overzicht taken LT

4.4

- functieomschrijving stagiairs