Jaarverslag

januari 2020 - december 2020

Zorgboerderij 't Spiek

Zorgboerderij 't Spiek

Locatienummer: 1211

Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

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

Inhoudsopgave

Jaarverslag 3

Bedrijfsgegevens 3

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag 4

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen? 4

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij? 4

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten? 4

1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen over de zorglandbouw? 4

2 Voorwoord 5

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij 5

2.2 Zorgboerderij in beeld 5

3 Algemeen 8

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij 8

3.2 Algemene conclusies 10

4 Deelnemers en medewerkers 12

4.1 Deelnemers 12

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers 12

4.3 Personeel 13

4.4 Stagiairs 14

4.5 Vrijwilligers 14

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers 15

5 Scholing en ontwikkeling 17

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar 17

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten 17

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren 18

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling 18

6 Terugkoppeling van deelnemers 19

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers 19

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken 20

6.3 Inspraakmomenten 20

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten 21

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers 22

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting 22

7 Meldingen en incidenten 24
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen 24
7.2 Medicatie 24
7.3 Agressie 25
7.4 Ongewenste intimiteiten 25
7.5 Strafbare handelingen 25
7.6 Klachten 25
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten 25
8 Acties 25
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties 27
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties 27
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst 29
9 Doelstellingen 31
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar 32
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar 32
9.3 Plan van aanpak 32
Overzicht van bijlagen 32

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij 't Spiek

Registratienummer: 1211

Spiekweg 1a, 5447 PG Rijkevoort

Rechtsvorm Eenmanszaak ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 63025191

Website: http://www.hetspiek.nl

Locatiegegevens

Zorgboerderij 't Spiek

Registratienummer: 1211

Spiekweg 1a, 5447 PG Rijkevoort

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

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

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

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

- Nee

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Beste lezer,

Middels dit verslag kijken we terug op het jaar 2020. In verschillende hoofdstukken beschrijf ik onze belevenissen, doelen en ontwikkelingen. Ook dit jaar bied het weer de gelegenheid, kritisch te kijken naar de geboden zorg. Te evalueren en weer nieuwe doelen te stellen.

Zoals voor velen was dit ook voor ons een bijzonder jaar, gezien de situatie rondom covid-19.
Het was zoeken, vallen en weer opstaan en soms een grote uitdaging, om onze weg te vinden in deze crisis.

We hebben weer mogen ervaren, hoe fijn de basis van ons vaste team is.
Waarin we goed kunnen samen werken, overleggen en op elkaar terug vallen als dat nodig is.
Mede daarom, kunnen we ook dit jaar zeggen; dat we er voor onze deelnemers zijn geweest.
En we een veilige en vertrouwde omgeving hebben gecreëerd, hier op de boerderij maar ook op afstand.

Het was een jaar waarin alles anders was en toch ook weer niet, want we deden het samen.

Ik laat u in dit verslag graag lezen wat wij als zorgboerderij te bieden hebben en hoe wij werken.

Veel leesplezier, Jip Remmel.

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

'T Spiek is een agrarische zorgboerderij in het Brabantse Rijkevoort. Het is een werkplek waar mensen, die extra ondersteuning nodig hebben, kunnen werken. Bijvoorbeeld mensen met een verstandelijke beperking, of mensen met psychosociale problemen. In principe kan iedereen vanaf 18 jaar, met een hulpvraag bij ons aan de slag.

Op onze zorgboerderij bieden we een groot aantal werkzaamheden en activiteiten. Er is veel routinewerk, zoals de dagelijkse verzorging van het vee. Maar ook activiteiten, die wekelijks of maandelijks gepland worden. Zo zijn er natuurlijk ook werkzaamheden die seizoensgebonden zijn en jaarlijks terugkeren. Onze mensen worden bij alle voorkomende werkzaamheden betrokken, ieder afhankelijk van zijn of haar niveau, interesse en mogelijkheden.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

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

In dit onderdeel beschrijf ik onder verschillende kopjes, een algemeen beeld van wat alle aandachtspunten waren en wat er dit jaar is gebeurd op de zorgboerderij. Deels zijn de kopjes onderverdeeld in de verschillende seizoenen, deze sturen ons grotendeels in de werkzaamheden en activiteiten. Je leest wat we samen hebben beleefd en wat de ontwikkelingen waren.

Belevenissen:
Winter, januari t/m maart:
Februari:
- 19 februari. Zoals ieder jaar wordt de ruimte gezellig in de sfeer aangekleed. En er werd traditie getrouw een carnavalsmiddag georganiseerd. Dit jaar vierden we de boerenbruiloft in de traditionele nette boerenkleding. We begonnen de middag met een lekkere zelfgemaakte stamppot. Daarna was het feest. Muziek aan, drankje er bij en hossen maar!

Maart:
- 3 maart. Begin van deze maand, zijn we zoals ieder jaar op locatie wilgen tenen gaan knippen. Dit doen we in samenwerking met vrijwilligers van IVN. Met een groepje deelnemers stappen we de bus in. Er is voor iedereen wat te doen; knippen, takken aanpakken of sjouwen.
- 16 maart, begin van 1e 'lockdown'. En toen stond Corona voor de deur, we stonden voor een moeilijke keuze. Na overleg en advies, viel het besluit: 'we sluiten voor een aantal weken onze deuren'. Een tegenslag, voor ons, maar zeker ook voor onze deelnemers. De structuur en de veiligheid van de boerderij viel weg. Nadat alles een paar dagen de tijd had gehad om te bezinken, was daar het begin van structuur op afstand. We hadden dagelijks/wekelijks persoonlijk contact met onze deelnemers en hun begeleiders/verwanten, telefonisch, video bellen en aanvullend via de mail. Erg prettig om op deze manier op afstand, toch samen in contact te blijven. Het bleek erg waardevol en we kregen meerdere malen te horen dat het erg op prijs werd gesteld.

Lente, april t/m juni:
April:
- 13 april, tot deze tijd was 't Spiek gesloten, in verband met de 1e 'lockdown'. Daarna hebben we de dagbesteding langzaam weer opgepakt en begonnen we weer met werken in kleine groepjes. Het dagelijkse en wekelijkse contact (op afstand) met onze afwezige deelnemers bleef een structuur. Afgestemd op de persoonlijke behoefte van de deelnemer en de mogelijkheden op de boerderij, de deelnemer stond hierin centraal. We besloten de feestdagen door te werken (Pasen, koningsdag, hemelvaart) dit om weer enigszins fysieke structuur te bieden aan deelnemers. Het was een grote uitdaging voor ons om weer op te starten met de dagbesteding, op een manier welke voor ons ook helemaal nieuw was.
- Moestuin, structuur in de tuin. Dit was een van onze bezigheden waarin we weer structuur vonden in de dagbesteding. We begonnen zoals ieder jaar, met het zaaien van gewassen in de kas en het klaarmaken van de grond in de tuin. Meer als anderen jaren, waren we in de tuin te vinden. Onzeker over hoe de komende maanden er uit zouden gaan zien, gingen we vol goede moed aan de slag met het aanleggen van onze moestuin.

Zomer, juli t/m september:
Even weer 'gewoon' lekker werken. In deze maanden draaiden we weer bijna op volle kracht. Met de maatregelen in ons achterhoofd, kwam een groot deel van onze deelnemers weer op hun vaste werkdagen naar de boerderij. Doordat de levende have op de boerderij gewoon doorgaat, konden wij en vooral onze deelnemers grotendeels even de 'situatie' opzij zetten en overgaan tot de orde van de dag. Het verzorgen van de dieren en werken in de buitenlucht, gaf structuur waar erg veel behoefte aan was. Meer dan ooit, hebben we gemerkt wat de meerwaarde van de dagbesteding is voor onze deelnemers.

Herfst, oktober t/m december.
- Stookhout verwerken en voorbereiden. In deze tijd van het jaar is dit een veel voorkomende activiteit. Bijbehorende activiteiten zijn, zagen, kloven en sorteren. We vullen de 1 kuub big-bags met hout, welke we in een grote ruimte opslaan. Deze worden te koop aangeboden. We brengen de bestellingen weg naar de klant of de klanten komen het hout, bij ons op de boerderij halen.
- Sinterklaas, ook in deze periode worden de algemene ruimtes aangekleed in de sfeer. Samen met de deelnemers zorgen we voor de versieringen en knutselen we rondom het thema. Er waren verschillende middagen wanneer we pepernoten bakten en natuurlijk lekker op aten. Daarna hebben de deelnemers genoten van een georganiseerde bingo middag, met cadeautjes, wat lekkers en warme chocolademelk.
- Kerst vieren, dit was dit jaar anders als anders. Natuurlijk begonnen we dit feest, met het uitzoeken en versieren van een kerstboom en werd er druk geknutseld om de ruimte gezellig aan te kleden. Om onze kerstlunch traditie toch voort te kunnen zetten, werd deze op verschillende dagen en in kleinere groepjes gepland. In de week voor kerst, stond er iedere middag een lekkere maaltijd op tafel. En natuurlijk werden de kerstpakketten uitgedeeld, samengesteld voor en door onze deelnemers.

- Inrichting fruittuin, dit najaar hebben we nu buiten onze moestuin, ook een fruittuin ingericht. De frambozen struiken uit de moestuin hebben een mooi plekje gekregen bij onze bessen struiken. Nieuw in de fruittuin, zijn bramen en blauwe bessen struiken.

Alternatieve zorg aanbieden in 'corona tijd':
Omdat het soms niet mogelijk was voor onze deelnemers om hun dagbesteding op 't Spiek te genieten, hebben we waar mogelijk alternatieve zorg aangeboden. Er is een schema gemaakt waarmee we hebben gewerkt om dit in te plannen. (zie bijlage) Zo was het voor iedereen binnen het team duidelijk wat er moest gebeuren, wanneer en voor wie.
Hieronder de alternatieven beschreven:

Op afstand:

- Bellen / beeldbellen
- Kaartje sturen / berichtje / foto's mailen

Fysiek (na overleg met woning):

- Kort bezoekje brengen: spelletje doen, koffie drinken.
- Eindje wandelen met cliënten. Dan hoef je niet in de woning te komen.
- Client ophalen en ritje maken met de bus. Maximaal één of twee cliënten in de bus op afstand.
- Activiteiten op de woning aanbieden / activiteiten op de woning ophalen.

Activiteiten die we aan kunnen bieden:

- Mais pellen / malen
- Noten schoonmaken / kraken
- Folders / factuurblokken stempelen (SB)
- Mozaïeken / crea activiteiten / etc.
- Verven: vogelhuisjes, stapel (hout)blokken voor kleuters
- Pinda's rijgen
- Poetsdoeken knippen
- Papier versnipperen

Voorbeeld uit de praktijk: Een van onze deelnemers valt binnen de risicogroep, ze was voor een lange periode afwezig. In overleg met de woongroep van de deelnemer, kwamen we wekelijks bij de deelnemer aan huis. Om haar mee te nemen voor een wandeling in de rolstoel. Het deed de deelnemer zichtbaar goed om samen met ons een frisse neus te halen. Het werd een routine, waarmee we er aan bij hebben kunnen dragen de betreffende deelnemer een moment van ontspanning en afleiding te geven. Ook ontlasten we hiermee de zorgdruk op de woongroep.

Maatschappelijke integratie, toelichting:
Dit heeft een grote meerwaarde, als het gaat om het sociale leven van de deelnemer en om zijn/haar positie in maatschappij te versterken.
- Bestellingen Sfeervol Buitenleven, regelmatig brengen we met onze deelnemers bestellingen weg voor dit bedrijf. Het gaat dan om houtpakketten, voor bijvoorbeeld een tuinhuisje of schutting. Onze mensen helpen met het lossen en plaatsen van allerlei spullen. Waarna ze vaak beloond worden met een kopje koffie en een leuk samenzijn met de klanten. Ook komen we wekelijks op het bedrijf. Om daar het afvalhout op te halen en weg te brengen naar een verwerkingsbedrijf in de buurt, of mee te nemen naar 't Spiek. Waar we het verwerken tot kachelhout, wat we weer verkopen.
- Het verkopen van onze zelfgemaakte spullen, we bieden onze spullen standaard aan bij ons op de boerderij en sporadisch op een georganiseerd evenement. Voor onze deelnemers een leuke toevoeging aan het proces van iets bedenken, maken en uiteindelijk verkopen.
- Schapen scheren op locatie, dit is een jaarlijks terugkerende activiteit. Erg waardevol, gezien de maatschappelijke functie de we hebben als zorgboerderij. We zijn op verschillende locaties geweest om met onze deelnemers schapen te scheren. Het bied de mogelijkheid contact te maken, en iets bij te dragen aan een ander.
Toelichting; Helaas hebben we met betrekking tot het werken op locatie, dit het afgelopen jaar minder gedaan als andere jaren. Gezien de maatregelen en de veiligheid van ons en onze deelnemers, hebben we minder op locatie gewerkt.

Als het gaat om de dieren, zijn er een aantal hoogtepunten:
- Onze ezel merrie Saartje, was in verwachting dit jaar. 14 mei is ze bevallen van een hengstveulen. Helaas was niet iedereen in die periode werkzaam op de boerderij. Om iedereen hier toch bij te betrekken, mocht iedereen via de mail een leuke naam bedenken. De winnaar kreeg een leuk cadeau-pakketje thuis bezorgd. De ezel is Bennie genoemd.
- Geboorte tweeling kalf. Op een maandag ochtend, lag er een grote verassing in stal voor ons. Een van onze koeien had een tweeling gekregen, dit was bij ons op de boerderij nog nooit gebeurt en dus best wel bijzonder.
- Onze Tinker merrie Dizzy, is een paar weken 'op vakantie' geweest bij een hengst. Ze kwam dragend terug bij ons op de boerderij, mei 2021 verwacht ze een veulen.

- Konijnen, afgelopen zomer hadden we een nestje konijnen. De moeder was ziek en kon niet voor de jongen zorgen. We hebben besloten ze met de hand groot te brengen en melk te geven. Samen met de deelnemers begonnen we met de jongen 3 x per dag melk te geven. Tot dit afbouwde en ze zelf konden eten. Het bleek een erg leuke activiteit, waar iedereen graag aan mee wilde helpen.

Algemene activiteiten:
- B.I.M. Beleven in muziek. Het is een manier van werken met muziek. Het uitgangspunt hierbij is dat de deelnemer de muziek tijdens de activiteit op het lichaam beleeft. De begeleider van de activiteit vertaalt een klankeigenschap die in de muziek te horen is - zoals bijvoorbeeld sterk, zacht, vlug of langzaam - direct in aanraking van op het lichaam van de deelnemer. Hierbij worden of de handen, of verschillende materialen gebruikt. Een van onze medewerksters heeft hiervoor de cursus gevold. De activiteit wordt 2 dagen in de week aangeboden aan onze deelnemers. Van hoog tot laag niveau, wordt er deelgenomen aan de activiteit. Het is een stukje extra aandacht voor onze deelnemers, er is ruimte voor het uiten van gevoelens en emoties, juist door verschillende muziek stukken worden mooie openingen gecreëerd voor het delen van die emoties. Het is een belevingsgerichte activiteit waar veel van onze verschillende doelgroepen graag aan deelnemen. Doormiddel van visuele observatie, is er duidelijk 1 lijn te trekken in de reacties. Er is ontspanning te zien in de vorm van vrolijke gezichtsuitdrukkingen, tot gapen en bijvoorbeeld een duim in de mond.
Hieronder een reactie van een van de deelnemers beschreven:
'Ik was het meest gefocust op de aanraking, dat vond ik heel prettig. Ik kwam hierdoor ook weer helemaal tot mezelf en ik kon ontspannen'
- Schilder activiteiten, wekelijks vind er een schilder-clubje plaats in combinatie met deelnemers en vrijwilligers. Vanuit het zorgplan van een van de deelnemers, is activiteit ontstaan, om eens in de maand, een activiteit met deelnemers met lager niveau in te plannen. Een mooie combinatie waarin de deelnemers initiatieven kunnen tonen en er ruimte is voor hun creatieve ontwikkeling.

Ontwikkelingen:
- Realiseren nieuwe werkplaats, samen met onze deelnemers is dit project aangepakt. De nieuwe werkplaats is 3x zo groot en bied dus veel meer werkruimte en opslag. Daarnaast bied de oude werkplaats nu meer ruimte voor het omkleden in de werkkleding. De nieuwe werkplaats wordt ook veel gebruikt voor houtbewerking, zo worden er bijvoorbeeld meubels gemaakt. Doordat de ruimte groter is, bied het veel meer mogelijkheden en blijkt het van grote meerwaarde.
- Verbouwing konijnenhokken, afgelopen najaar is de opstelling van de konijnenhokken veranderd. Hiermee werden er 3 grote grondhokken gerealiseerd en meer licht in de bestaande konijnenhokken. Ook is de werkplek praktisch gezien nu makkelijker voor de deelnemers. Er is een ruimere doorgang en diverse uitneembare schotjes zodat je er niet overheen hoeft te stappen.

Overig:
- Ondersteunend netwerk, we zijn als zorgboerderij aangesloten bij SZZ. Een overkoepelende inkoop organisatie. Vanuit deze organisatie worden er ieder jaar verschillende bijeenkomsten georganiseerd, waarin diverse thema's behandeld worden. Dit is een prettige manier van samenwerken en zorgt ervoor dat we actueel blijven. Daarnaast verzorgt SZZ het contact en de financiering van onze deelnemers van gemeenten en andere organisaties. Er zijn jaarlijks een viertal bijeenkomsten met collega zorgboerderijen en de gemeente. Ook zijn er contacten met meerdere disciplines rondom de deelnemer. Bijvoorbeeld een specialist als een gedragskundige maar ook de directe omgeving van de deelnemer speelt een belangrijke rol, zoals de begeleiding en de familie/verantwoordelijke van de deelnemer. We maken graag gebruik van deze korte lijnen en overlegmogelijkheden en vinden nauw contact met de omgeving van de deelnemer erg belangrijk.
- Kwaliteitssysteem, deze is up to date. Vorig jaar kregen we bezoek van een auditor. Tijdens zijn bezoek, hebben we samen alle controle-punten nagelopen. Het was een open gesprek, er was ruimte voor verbetering en feedback. Mail contact volgde, en na wat kleine aanpassingen werd ons kwaliteitssysteem akkoord bevonden en zijn we gecertificeerd met het keurmerk 'kwaliteit laat je zien'. Mei 2022 wordt er een volgende audit gepland.

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

Bijlagen
- Schema, inplannen alternatieve zorg.

3.2 Algemene conclusies

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

Ontwikkelingen:
Dit jaar heeft grotendeels in het teken gestaan van de coronacrisis. Bedrijfsmatig had dit een grote impact, maar ook praktisch gezien voor onze medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en bovenal onze deelnemers. Het was zoeken naar balans, structuur en zekerheid, financieel en in de praktijk. We hebben weer ervaren, dat het fijn is dat we werken met een klein en hecht team. Overleg met mede zorgboeren was ook erg waardevol, het uitwisselen van tips is erg welkom in een tijd zoals deze.

Doelstellingen van vorig jaar:

- Nieuwe werkplaats inrichten. Dit is gerealiseerd. De nieuwe werkplaats is 3x zo groot en bied dus veel meer werkruimte en opslag. Daarnaast bied de oude werkplaats nu meer ruimte voor het omkleden in de werkkleding.
- Diverse onderhoud werkzaamheden, dit is een continue proces. Zo is bijvoorbeeld afgelopen jaar, rondom alle weides het hekwerk nagelopen en zijn er verschillende onderdelen vervangen.
- Extra toiletten realiseren, deze doelstelling is niet behaald. Er is voor gekozen deze doelstelling uit te stellen tot een later moment, gezien de (financiële) onzekerheid die de coronacrisis met zich mee brengt.
- Omschakeling naar biologische kippenhouderij. Door tegenslagen m.b.t. het vergunningstraject en een nieuwe wet en regelgeving m.b.t. het dierenwelzijn, was het een onzekere omschakeling. De opties om met de kippenhouderij te stoppen, zijn serieus overwogen. Inmiddels hebben we de omschakeling gemaakt, en is de vleeskuikenhouderij geheel biologisch.
- Continueren van ons huidige zorgaanbod en onze kwaliteit. Zoals al vaker beschreven, is dit een continue proces. Waarin feedback en verbeteringen centraal staan. Door actief gebruik te maken van ons ondersteunend netwerk, staan we open om op verschillende vlakken verbeterende kwaliteit te bieden en deze zo op peil te houden.

Ondersteunend netwerk:
We zijn zeer tevreden over de samenwerking met SZZ. We kunnen hier altijd terecht voor vragen, informatie en ondersteuning. Ze hebben gedegen kennis en staan ons altijd vriendelijk te woord. Vooral nu we dit jaar veel te doen hadden, rondom de 'corona situatie'. Het was soms niet makkelijk om een weg te vinden in alle onduidelijkheid. We hebben de adviezen en informatie uit de wekelijkse nieuwsbrieven, gebruikt als leidraad voor ons beleid. We hebben dankbaar gebruik gemaakt van de mogelijkheid hierbij ondersteund te worden.

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Onze deelnemers vormen samen nog steeds een verticale groep. We bieden dagbesteding, aan mensen met een hulpvraag vanaf 18 jaar. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat we altijd kijken, of de betreffende persoon in de huidige groep past. We vinden het erg belangrijk, dat het gevoel vanuit beide partijen goed is. Zo kunnen we ondanks de verschillende hulpvragen en niveaus, zeggen dat we een groep hebben welke in balans is. Waarin men elkaar aanvult en op een bijzondere manier ondersteund. Het is prachtig om te zien, hoe er aan elkaar hulp wordt geboden en er unieke vriendschappen ontstaan.

De zorgzwaarte van onze deelnemers verschillen op dit moment van ZZP 1 tot ZZP 7. We verlenen zorg vanuit: - WLZ - WMO - PGB - onderaannemerschap

Onze huidige samenstelling is als volgt:

	Begin 2020	Instroom	Uitstroom	Eind 2020
Verstandelijk beperkt	12	1	1	12
NAH	1	1	1	1
GGZ	6	1	0	7
Autisme	3	1	0	4
Verslavingszorg	1	0	0	1
	Totaal: 23	Totaal: 4	Totaal: 1	Totaal: 25

Toelichting in/uitstroom:
- Verstandelijk beperkt. Er is 1 deelnemer ingestroomd binnen deze categorie en zal gedurende 1 jaar bij ons stagelopen, oriënterend naar zijn wensen binnen dagbesteding. Van 1 deelnemer hebben we afscheid genomen, ze was op zoek naar een nieuwe uitdaging.
- NAH, We hebben van 1 deelnemer afscheid genomen. Hij wilde graag dichter bij huis gaan werken en is overgestapt naar een andere dagbesteding. Daarnaast hebben we 1 deelnemer binnen deze categorie verwelkomd in de groep welke 3 dagen in de week dagbesteding geniet.
- GGZ, medio oktober is er 1 nieuwe deelnemer gestart binnen deze categorie, welke voor 3 dagen werkzaam is.

Ook dit jaar heeft er een natuurlijke fluctuatie plaatsgevonden binnen de groep. De trend is dat de groepsgrootte per jaar niet veel van elkaar verschilt, de in en uitstroom is in balans. Kijkend naar de veranderingen binnen de groep, waren er geen aanpassingen nodig.

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Het is onze kracht verschillende mensen samen te brengen, met verschillende hulpvragen en niveaus. Dit altijd met de voorwaarde dat het moet ‘passen’ en wij vinden dat we de begeleiding kunnen bieden die iemand nodig heeft. Deze diversiteit in mensen vraagt een flexibele begeleidingswijze van ons als team. We werken veel in groepen maar we vinden 1 op 1 aandacht erg belangrijk. Dit kan zijn in de vorm van werkzaamheden aansturen of individuele gesprekken. Deze diversiteit houd ons scherp en maakt dat wij ons als professionals blijven ontwikkelen. Door de intervisie momenten aan het einde van iedere werkdag bespreken we de verschillende begeleidingswijzen en is er

ruimte om elkaar feedback te geven. Zo leren we van elkaar.

Zoals hierboven beschreven, bieden wij dagbesteding aan een groep verschillende mensen. We bieden in principe zorg aan iedereen met een hulpvraag vanaf 18 jaar. Dit kunnen wij ook doen omdat we een heel divers activiteiten aanbod hebben. Er is eigenlijk altijd wel iets bij wat iemand leuk vind om te doen of om de juiste vaardigheden te stimuleren. Daarentegen proberen we onze deelnemers ook bij te brengen dat niet altijd alles leuk hoeft te zijn. Men moet ook ooit dingen doen die iets minder leuk zijn., dat hoort er nu eenmaal bij. De diversiteit in niveaus is een echt uitdaging voor ons als team. De begeleidingswijze m.b.t. de verschillende doelgroepen worden tijdens teamvergaderingen regelmatig besproken. We geloven in onze visie van verschillende mensen samen te brengen. Hierbij hebben wij als medewerkers de afgelopen jaren een positieve ontwikkeling doorgemaakt als gevolg van de uiteenlopende zorgvragen. Er komen bijvoorbeeld meer individuele gesprekken bij kijken. Door dergelijke onderwerpen te bespreken, leren we iedere keer een beetje bij en kunnen we zeggen dat we goede zorg bieden.

Afgelopen jaar zijn er geen noemenswaardige veranderingen doorgevoerd m.b.t. de verschillende deelnemers. Er hebben zich geen omstandigheden voorgedaan, waardoor we hebben moeten schuiven in onze deelnemersgroep. We zien binnen de groep dat hier een stabiele sfeer heerst, er is in verhouding weinig uitstroom. De fluctuatie is in balans.

We kunnen ook na dit jaar weer zeggen, dat we een veilige en stabiele werkomgeving hebben geboden aan onze deelnemers. Een plek waar iedereen zichzelf kan zijn en wordt gekeken naar ieders mogelijkheden. De in en uitstroom van deelnemers is in balans. Het is een proces wat natuurlijk verloopt en mooi in elkaar over vloeit. Aan het afscheid van een deelnemer wordt altijd de nodige aandacht besteed, in de vorm van een gepersonaliseerd cadeau wat we zelf maken. Dit wordt op de laatste dag overhandigd waarna er traditiegetrouw een speech wordt gegeven.

Het doel is op deze manier door te gaan met het aanbieden van onze zorg, rekening houdend met de diversiteit aan personen. En hierbij open te staan voor feedback en intervisie.

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

4.3 Personeel

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

Ons team bestaat uit 5 medewerkers en een leidinggevende. We werken vanuit een fijne basis van vertrouwen en een goede onderlinge communicatie. Binnen het team zijn er weinig tot geen wisselingen, zo bieden we onze deelnemers een stabiele begeleiding. Iedere begeleid(st)er heeft haar eigen taken en kwaliteiten, zo vullen we elkaar aan tot een mooi geheel. Er is een duidelijke gezamenlijke visie over hoe wij onze dagbesteding aanbieden, welke bijna dagelijks wordt geëvalueerd en besproken. Daar binnen is er ruimte voor variatie en eigenheid, en is er verschil in persoonlijkheid. Omdat we werken met zo een diverse doelgroep, werkt dit erg prettig en is er een breed begeleidingsaanbod.

Er is iedere dag ruimte voor intervisie en overleg, dit is erg fijn. Zo is er na iedere werkdag meteen de gelegenheid om allerlei zaken te bespreken. Dit maakt dat de drempel erg laag is, en zorgen we samen voor een goede communicatie. Buiten de intervisie momenten na iedere werkdag, worden jaarlijks de teamvergaderingen ingepland. Ieder kwartaal komen we dan samen, bespreken we de notulen van de vorige vergadering en lopen we de eventuele actiepunten na. Bij elke vergadering kan iedereen zijn/haar agendapunten doorgeven en is er daarnaast nog ruimte voor eigen inbreng. Indien nodig wordt er een extra vergadering/overleg gepland.

Ook dit jaar zijn er met iedere medewerkster functioneringsgesprekken gevoerd. Hier wordt ruimschoots de tijd voor genomen, een gemiddeld gesprek duurt +/- 3 uur. Het is een prettige gelegenheid, om samen het verloop van afgelopen jaar te bespreken. Er is een open en eerlijk contact, waarbij verschillende onderwerpen aan bod komen. Het gesprek wordt aan de hand van een formulier, door beide partijen voorbereid. De ervaring leert dat dit een fijne leidraad voor het gesprek is. Daarnaast is er ook altijd ruimte om zelf punten aan te dragen en deze te bespreken. Omdat de lijntjes binnen het team kort zijn en er een goed en open contact is tussen werkgever en -nemer, zijn er geen noemenswaardige zaken te noemen die structureel terugkomen in de gesprekken. Als er aandachtspunten zijn, worden deze vaak al eerder besproken en zo nodig aangepast. Er wordt altijd iets mee gedaan en serieus mee omgegaan.

Binnen het team is er altijd ruimte voor feedback met betrekking tot werkwijze/ omgeving. Een voorbeeld hiervan is het opnieuw inrichten van de stal. Er werden nieuwe hokken gerealiseerd, waardoor er nu optimaal gebruik word gemaakt van de ruimte. Tevens is het een optimalisatie van de werkruimte, aangepast op de mobiliteit van de deelnemers. Er is bijvoorbeeld gebruik gemaakt van houten schotten, welke uitneembaar zijn. Hierdoor heeft de deelnemer makkelijk toegang tot het hok om de dieren te verzorgen.

We werken nu een vol jaar met een online medewerkersportaal. Dit functioneert tevens ook, als individuele rapportage en opslag van documenten van de deelnemers. Dit heeft een grote meerwaarde, m.b.t. de communicatie binnen het team en het beheren van de diverse gegevens rondom de deelnemer. Het geeft duidelijkheid en structuur. De ervaringen zijn erg goed en het systeem draait volledig mee in onze werkwijze.

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

4.4 Stagiairs

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

Afgelopen jaar waren er weer verschillende stagiaires werkzaam bij ons op 't Spiek.

Welke in verschillende periodes zijn onder te verdelen:
- 1 stagiaire welke in oktober zijn stageperiode begon (2 dagen p/w). Zijn stage zal een jaar duren, tot oktober 2022.
- 1 stagiaire haar stage periode eind november is begonnen (4 dagen p/w) en zal duren tot eind januari 2021. Met het oog op de zomer van 2021, zal ze terugkomen om ons team als vakantie kracht te versterken.

Bovengenoemde stagiaires volgen verschillende opleidingen, Social Work (HBO), MMZ (MBO).

Alle Stagiaires worden begeleid door individuele gesprekken, tijdens deze gesprekken worden de opdrachten besproken en leermomenten geëvalueerd. Hier wordt veel tijd in geïnvesteerd door de zorgboer. Voor het plannen van deze gesprekken zijn beide partijen verantwoordelijk. Wel wordt er hierin uitgegaan, van een bepaalde zelfstandigheid vanuit de stagiaire. Het is afhankelijk van de stage duur, hoe vaak deze gesprekken per stagiaire gevoerd worden. Buiten deze gesprekken worden de stagiaires ondersteund door de vaste medewerkers. Daarbij gaat het vaak om de praktische dingen, maar ook een deel intervisie. Situaties worden zo nodig besproken en de stagiaire wordt geholpen door het geven van feedback. Door stagiaires de vrijheid te geven mee te werken op onze boerderij, kunnen ze zelf met eigen ideeën komen en deze in overleg uitvoeren. Dit is leerzaam voor de student, maar ook voor het vaste personeel. Dit kan bijvoorbeeld gaan, over een update van ons picto-systeem. Een stagiaire signaleert dat er een verbetering kan plaatsvinden. Dit wordt binnen het team besproken en uitgevoerd en toegepast.

Hieronder een voorbeeld omschreven van een opdracht van een stagiaire in samenwerking met een van onze deelnemers:
De stagiaire had de opdracht op een hulpvraag van een deelnemer te signaleren en uit te werken in een plan van aanpak. Hij signaleerde dat de deelnemer het moeilijk vind om hulp te vragen. In overleg met de vaste begeleiding, is er een concrete hulpvraag ontstaan. De stagiaire heeft een plan van aanpak geschreven om de deelnemer te ondersteunen bij zijn hulpvraag. De deelnemer vind het zichtbaar fijn dat er op deze manier extra aandacht voor hem is en voelt zich extra gezien. Dit is een voorbeeld waarom stagiaires van grote meerwaarde zijn op de boerderij. Ze hebben een waardevolle kijk op de werkzaamheden en bieden zorg vanuit een verfrissend perspectief.

Om een duidelijk beeld te schetsen van wat er van een stagiaire wordt verwacht, is er een functieomschrijving van een stagiaire opgesteld. In de deze omschrijving worden hun taken en verantwoordelijkheden toegelicht. Vooraf wordt dit altijd met de stagiaire doorgenomen. Deze is in de bijlage bijgevoegd.

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

Bijlagen
- Functieomschrijving stagiaires.

4.5 Vrijwilligers

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

In totaal prijzen wij ons gelukkig met 7 vrijwilligers. Een al jaren stabiel aantal, van bekende gezichten.
Hierin is de volgende verdeling te maken;
- 4 vrijwilligers, welke allemaal 1 of meerdere vaste dagen werkzaam zijn op de boerderij.
- 2 vrijwilligers, welke bij mooi weer, een ritje komen maken met de pony kar (mennen). Hierdoor kunnen onze deelnemers genieten van

een ontspannen buiten ritje.
- 1 vrijwilligers, welke voor een 2 tal deelnemers zorgt, dat ze bij ons kunnen komen werken. Door ze de ochtend thuis op te halen en eind van de middag ook weer thuis af te zetten.

Iedere vrijwilliger heeft zijn eigen interesses en kwaliteiten, gebaseerd hierop worden de vrijwilligers dan ook ingezet bij ons op de boerderij. We zijn erg dankbaar voor de vaste vrijwilligersgroep die we hebben verzameld door de jaren heen. Al onze vrijwilligers hebben hun eigen plekje bij ons, het zijn allemaal mensen waarop we echt kunnen rekenen. Gelukkig kunnen we zeggen dat ook dit, een stabiele factor is bij ons op de boerderij. Er zijn weinig tot geen wisselingen, wat veel rust geeft voor onze deelnemers en voor ons als begeleiding. Een belangrijk aandachtspunt, welke wij ook vaak benadrukken is; dat het werk wat ze bij ons doen vrijblijvend is en hoe dankbaar we daarvoor zijn! Het werken met vrijwilligers heeft een grote meerwaarde, er is hierdoor meer tijd en ruimte voor iedere deelnemer!

Een rode draad door ´t Spiek is dat het moet `passen´. Dit geld ook voor onze vrijwilligers. We vinden het belangrijk dat er een klik is, met ons als begeleiders en natuurlijk onze deelnemers, maar ook voor de vrijwilliger moet het goed voelen. Als we een nieuwe vrijwilliger verwelkomen wordt dit ook altijd binnen het team besproken.

Om een duidelijk beeld te schetsen van wat er van onze vrijwilligers wordt verwacht, is er net zoals voor onze stagiaires ook voor onze vrijwilligers een functieomschrijving opgesteld. In de deze omschrijving worden hun taken en verantwoordelijkheden toegelicht en besproken. Vooraf wordt dit altijd met de vrijwilliger doorgenomen. Deze is in de bijlage bijgevoegd.

We nemen onze vrijwilligers heel serieus, feedback of informatie wordt altijd besproken met de begeleiding. Een voorbeeld van een actie naar aanleiding van feedback van een vrijwilligster is, individueel knutselen samen met een deelnemer. De vrijwilligster had opgemerkt dat de deelnemer het erg leuk vind om 1 op 1 iets te knutselen. De vrijwilligster kaartte dit aan bij de begeleiding, en zo is er van dit signaal een doel opgesteld voor de deelnemer. 1 keer in de 2 weken wordt er een knutsel-activiteit gepland, waarin de betreffende deelnemer extra aandacht krijgt. De vrijwilligster maakt het mogelijk dit doel te realiseren. In overleg met de begeleiding wordt gekeken hoe de activiteit vorm word gegeven, en wordt hier samen op geëvalueerd.

Dit is een mooi voorbeeld van de meerwaarde van vrijwilligers bij ons op te boerderij. Communicatie vinden we erg belangrijk, zo ook met onze vrijwilligers. Ze zijn veel in contact met onze deelnemers. Daarom vinden we het belangrijk dat ze zo nodig, maar tot op een bepaalde hoogte, weten wat de aandachtspunten/afspraken zijn bij onze deelnemers. Hierin worden de taken verdeeld, de vaste begeleiding voert begeleidende gesprekken met de vrijwilligers en in uitzonderlijke situaties wordt dit door de eigenaar van de zorgboerderij gedaan. De privacy van de deelnemer wordt hierbij in acht genomen.

Begeleiding van vrijwilligers:
Op dagelijkse basis worden onze deelnemers begeleid en aangestuurd door de vaste medewerkers. Er worden geen jaarlijkse evaluatie gesprekken gehouden met de vrijwilligers wel heeft de teamleider nauw contact met alle vrijwilligers, het lijntje is kort. Bij bijzonderheden, zowel persoonlijk als werk gerelateerd vinden er uitsluitend 1 op 1 gesprekken plaats waarin de feedback van beide partijen naar voren komt.

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

Bijlagen
- Functieomschrijving vrijwilliger.

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

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

We hebben ook dit jaar weer gemerkt, dat we een sterk team hebben staan. Welke elkaar goed aanvult en waarin ieders kwaliteiten tot zijn recht komen. Dit geld ook van onze vaste vrijwilligersgroep waar we ons gelukkig mee prijzen. Alle vaste medewerkers zijn minimaal MBO 4 of HBO geschoold, dit uiteraard zorggerelateerd.

De grote van de groep deelnemers sluit goed aan bij het aantal vaste medewerkers. 4 dagen in de week zijn er 3 medewerkers aanwezig en 1 dag in de week 2 medewerkers. Indien nodig staat de eigenaar van de zorgboerderij ten alle tijden klaar om bij te springen. 1 van de medewerkers draagt 1 dag van de week zorg voor een deel van de administratieve taken. Tevens is er op de dagen dat er 3 medewerkers aanwezig zijn, de mogelijkheid voor 1 van de medewerkers om op kantoor te werken. Bijvoorbeeld om voor de deelnemers waar de begeleidster maatje van is, te werken aan een nieuw zorgplan. De ruime bezetting bied veel flexibiliteit, rondom te toenemende digitalisering, vakanties of uitval van iemand binnen het team.

Dit jaar werd ons team ook weer aangevuld door een aantal stagiaires. We hebben wederom ervaren, dat het altijd prettig is om samen te

werken met stagiaires. Ze hebben een frisse kijk op ons werk en komen met vernieuwende ideeën. Ook genieten onze deelnemers van de extra aandacht, die komt kijken bij het maken van verschillende stageopdrachten en het extra paar handen welke een stagiaire met zich mee brengt.

De kracht van 't Spiek is de familiesfeer, de verbondenheid met elkaar in combinatie met allerlei verschillende soorten mensen. Het is iets wat we ook vaak te horen krijgen van mensen, die kennis maken met ons. Een plek waar je met open armen wordt ontvangen, een thuis waar je jezelf mag zijn. Dit is iets waar we veel waarde aan hechten, energie in steken en wat we ten alle tijden willen waarborgen. Dit alles kunnen we alleen maar bieden, omdat we werken vanuit een stabiele basis van medewerkers en vrijwilligers.

Met betrekking tot onze vrijwilligers voor het vervoer, hebben we gemerkt dat het fijn zou zijn hierin uit te breiden. Om meer op dit front meer draagvlak te bieden en hierin de begeleiding te ontlasten, is het doel op zoek te gaan naar een extra vrijwilliger. Welke mede zorg draagt voor het halen en brengen van een groep deelnemers, van en naar de boerderij. Komend jaar zullen wij hier aandacht aan besteden.

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

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

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 5.2 beschrijven (in de kennisbank 8.5.2).

Ieder jaar wordt er aan iedere medewerkster, tijdens de functioneringsgesprekken de mogelijkheid geboden, aan te geven waar je eigen interesses liggen m.b.t. verdieping. De medewerker mag een suggestie doen voor een cursus die past binnen ons werkveld. Waarna er wordt gekeken of dit gerealiseerd kan worden. Op deze manier is het mogelijk jezelf als werkneemster bij ons op 't Spiek op verschillende vlakken te ontwikkelen.

Het doel van afgelopen jaar was voornamelijk het behouden van onze kennis en de mogelijkheid creëren voor ideeën. Hiervan kunnen we zeggen dat we dit doel behaald hebben. We zorgen ervoor dat we onze kennis/vaardigheden bijhouden door herhalingscursussen te plannen en bepaalde handelingen schematisch in te plannen, zodat iedereen bekwaam blijft deze uit te voeren. Een voorbeeld hiervan is het blaas-spoelen of de stabiele zijligging. De preventie medewerkster draagt zorg voor het inplannen hiervan. Door de corona crisis, was het dit jaar helaas niet mogelijk om samenwerkingen aan te gaan met zorgboerderijen in de buurt om kennis uit te wisselen of samen de mogelijkheid te creëren, cursussen uit te nodigen op locatie. We hopen dit volgend jaar weer op te kunnen pakken.

Begin van dit jaar werd er vanuit de samenwerkende organisatie, geïnventariseerd wat de verschillende opleidingsbehoeften zijn. Om aan de hand daarvan verschillende cursussen aan te bieden. Ieder teamlid heeft hierin zijn/ interesses doorgegeven. Er werden verschillende cursussen gepland, maar helaas i.v.m. de corona crisis afgelast. Hopelijk kunnen we volgend jaar alsnog deelnemen aan deze cursussen.

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

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Actuele situatie:
Zoals al eerder beschreven, waren er dit jaar meerdere cursussen gepland, n.a.v. het peilen van de opleidingsbehoefte. Helaas hebben deze niet plaats kunnen vinden, rekening houdend met de corona maatregelen. We weten al dat verschillende cursussen een nieuwe datum hebben gekregen midden 2021, in de hoop dat deze dan door kunnen gaan. Onze hoop is dat we de rest van het aanbod volgend jaar weer op kunnen pakken.

BHV:
Afgelopen jaar werd er zoals altijd, een herhalingscursus voor de BHV ingepland. Helaas kon deze niet fysiek doorgaan i.v.m. de situatie rondom corona. Er is nu een online cursus voor alle vaste medewerkers ingepland, welke 2021 zal plaats vinden.

Algemeen:
Buiten de herhalingscursussen, besteden we zelf ook tijd aan het onderhouden en verbreden van onze kennis. Zo is er bijvoorbeeld een informatieblad opgesteld waarop alles staat wat je moet weten over het gebruik van paracetamol. 1 keer per jaar wordt dit blad door iedereen gelezen en daarna afgetekend. Dit wordt door 1 medewerkster aangestuurd, ze is verantwoordelijk voor alle zaken rondom preventie. Zo wordt er op toegezien dat dit ieder jaar door iedereen gebeurd. Ook gezien de verschillende ziektebeelden/hulpvragen van onze deelnemers wordt er aandacht besteed aan het bijhouden van onze kennis. Er wordt dan door het betreffende maatje van de deelnemer, informatie verwerkt in een verslagje. Dit wordt dan door iedereen gelezen en zo nodig met elkaar besproken tijdens een teamoverleg. Het is fijn om soms weer even na te gaan, waarom iemand bepaald gedrag wel of niet laat zien en waar iets vandaan komt. Het helpt om hier samen over na te denken en onze kennis op te frissen of verbreden. Sinds 4 jaar hebben er een aantal medewerkers deelgenomen aan de cursus "blaas spoelen" en deze succesvol afgerond. Om bekwaam te blijven in deze vaardigheid, hebben we met de

woning van de desbetreffende deelnemer een schema opgesteld. In dit schema is een verdeling gemaakt, op welk moment wij als dagbesteding zorgen voor de routine handeling. Hiermee zorgen we dat iedere medewerkster periodiek aan de beurt komt deze handeling uit te voeren, en blijven we bekwaam is het uitvoeren van de handeling.

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

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Zoals al eerder beschreven, is er ieder jaar de mogelijkheid om de vaste medewerkers en soms ook vrijwilligers een cursus aan te bieden. Dit naar eigen behoefte van de werknemer. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt dit benadrukt, daarbuiten is het ook mogelijk voor de werknemer, cursussen aan te dragen. Er wordt dan samen gekeken of de cursus relevant is en of er meerdere medewerkers interesse hebben. Het doel is om op bovenstaande manier verder te gaan, het werkt prettig en de communicatie is goed.

Buiten de mogelijkheid zelf ideeën in te brengen, zijn er bepaalde scholingen die noodzakelijk zijn. Bijvoorbeeld het herhalen van de BHV cursus. We vinden het belangrijk dat iedere medewerker hier aan deelneemt, zodat er verspreid over de hele week altijd iemand aanwezig is die weet hoe te reageren in een afwijkende situatie. Op dit moment worden er geen medicijnen toegediend aan deelnemers, wel wordt er bij 1 deelneemster periodiek haar blaas gespoeld. Alle medewerkers zijn bevoegd en bekwaam deze handeling uit te voeren.

Mochten er veranderingen zijn rondom de verzorging van een deelnemer, dan wordt er gezorgd voor de juiste kennis en vaardigheden. Het doel is en blijft, hier actie op te ondernemen en veilig mee om te gaan.

Het doel is komend jaar, via SZZ deel te nemen aan de verschillende georganiseerde trainingen en opleidingen welke uit de digitale interessepeiling naar voren kwamen. Sinds kort is hiervoor een online portaal beschikbaar, waarin de werkgever de mogelijkheid heeft verschillende opleidingen te reserveren voor werknemers. Gezien de veranderende deelnemersgroep met meer psychische problematieken, is het doel hierin te oriënteren en evt. naar behoefte scholing op aan te bieden.

Op organisatie niveau streven we er naar, om in 2021 weer actief deel te nemen aan de verschillende intervisie bijeenkomsten met uiteenlopende thema's.

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Als we terugkijken naar afgelopen jaar, was het moeilijk om onze doelen te realiseren. De maatregelen rondom corona maakten dat onze ontwikkelingen m.b.t. scholing en ontwikkelingen extern op een laag pitje hebben gestaan. Wel is het altijd een terugkerend onderwerp tijdens de functioneringsgesprekken. Er is een open contact hierover binnen het team, alles is bespreekbaar.

Voor aankomend jaar staat de BHV-cursus weer gepland, uit voorzorg is er gekozen voor een digitale training. Daarnaast is er natuurlijk nog ruimte voor andere cursussen en trainingen. Zoals eerder beschreven, hopen we komend jaar via SZZ deel te nemen aan verschillende georganiseerde trainingen en opleidingen. Dit in samenwerking met HAKAdemie.

Het is fijn samen te werken met studenten van de Hogeschool, welke tijdens hun opleiding een onderzoek moeten doen. Het zorgt ervoor dat we zelf kritisch blijven kijken naar onze manier van werken en open staan voor feedback. Het is een prettige toevoeging als er iemand van buitenaf onze behoeftes signaleert en ons hierin adviseert. We hopen op een nieuwe samenwerking komend jaar.

Het doel is open te blijven staan om te leren en medewerkers hierin juist zelf de regie te geven.

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Evaluatie gesprekken met onze deelnemers worden minimaal 1 x per jaar ingepland (dit is wettelijk zo bepaald). Om een reële evaluatie termijn vast te stellen wordt er ieder jaar een overeenkomst aangeboden. De overeenkomst wordt ingevuld, afgestemd op de behoefte van de deelnemer. De voorkeur van de frequentie van de gesprekken kan worden aangegeven. Iedere deelnemer heeft zijn/haar eigen contact persoon/maatje hier op 't Spiek. Dit houd in dat iedere medewerker (onder andere) verantwoordelijk is, voor de zorgplannen van een aantal deelnemers. En zo dus ook voor het inplannen van het (evaluatie)gesprek, wat minimaal 1 keer per jaar plaats vind.

Gezien 2020 is er m.b.t. de (evaluatie) gesprekken, de volgende verdeling te maken: Het gaat om een totaal van 25 deelnemers.

Aantal deelnemers:	Aantal gesprekken:
8	1
6	2
3	3
4	4
4	5
Gemiddeld aantal gesprekken per deelnemer:	2,6

Tijdens een evaluatiegesprek wordt er onder andere, het individuele zorgplan van de deelnemer besproken. Dit houd in, dat de nieuwe doelen voor de deelnemer worden besproken en toegelicht. De vorige doelen worden geëvalueerd en evt. behouden. Het gesprek is dus ook voornamelijk gericht op het individueel functioneren van de deelnemer. Dit is een structureel format, waar volgens wij al jaren werken. De uitkomsten van deze gesprekken zijn zeer divers en vooral gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer. Uiteraard is er is ook ruimte andere zaken te bespreken. De ervaring leert, dat de uitkomst van de evaluatie gesprekken nooit heel verrassend is. Zoals al eerder benoemd, is het onze kracht de 'lijntjes' kort te houden en is communicatie goed. Wat er voor zorgt, dat er in de verschillende uitkomsten geen noemenswaardige zaken naar voren komen, welke typerend zijn. Mocht dit wel zo zijn, pakken we dit direct op. Het wordt in het team besproken en gekeken hoe dit te verbeteren.

We proberen als medewerkers heel realistisch te kijken naar de doelen die we opstellen voor de betreffende deelnemer. Het is van groot belang, dat de doelen die gesteld worden, haalbaar zijn. Met als groot aandachtspunt het zelfvertrouwen van de deelnemer. Het is belangrijk dat de deelnemer (zo mogelijk) het gevoel van succes ervaart. We kunnen over het algemeen zeggen dat de resultaten van de doelen positief zijn. Afhankelijk van de intenties van een doel, worden ze soms meegenomen naar een volgend zorgplan. Ook is het prettig dat deze gesprekken per deelnemer minimaal 1 keer per jaar worden gevoerd. Zo nodig of anders aangegeven in de overeenkomst, wordt er vaker een afspraak gemaakt.

Het plannen van een volgend gesprek komt tijdens ieder evaluatiegesprek terug, er wordt dan een volgende afspraak gemaakt. Om aan de wettelijke eisen te voldoen, is er nu een overeenkomst opgesteld. Hierin geeft de deelnemer en/of hun verantwoordelijke aan, waar de voorkeur ligt voor de frequentie van het jaarlijkse evaluatie gesprek. Zo wordt de reële behoefte per deelnemer vast gesteld. Het doel is, hier komend jaar mee te starten. De overeenkomsten zullen tijdens ieder evaluatie gesprek worden ingevuld. De overeenkomst is te vinden in de bijlagen.

De evaluatie gesprekken zijn een onderdeel van het meten van de tevredenheid van onze deelnemers. Over het algemeen zijn we al voor

een evaluatie gesprek op de hoogte van belangrijke zaken. Ook dit jaar waren de uitkomsten van de gesprekken voornamelijk gericht op de doelen die gesteld zijn voor de deelnemer. We ervaren het wel altijd als prettig om minimaal 1 keer per jaar met elkaar rond de tafel te zitten. Het is een mooie aanvulling van de telefonische en digitale contact momenten.

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

Bijlagen
- Overeenkomst evaluatie gesprekken deelnemer

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

We kunnen uit de gesprekken opmaken dat het prettig is een vast moment te hebben, om met elkaar in gesprek te gaan. Tijdens zo'n gesprek wordt er altijd nadrukkelijk benoemd dat er bij bijzonderheden, contact wordt opgenomen. Belangrijke zaken blijven nooit liggen tot een evaluatie moment. Dit is prettig om de continuïteit van de communicatie en kwaliteit van de zorg te waarborgen.

We maken onze zorgplannen via het digitale medewerkersportaal ONS. Het systeem biedt een duidelijke opzet van het zorgplan en de doelen worden overzichtelijk weergegeven. Er wordt dagelijks gerapporteerd op de doelen van iedere deelnemer. Er ontstaat zo een realistisch beeld en conclusie, welke worden meegenomen in de evaluatie gesprekken. We krijgen vaak positieve opmerkingen over onze werkwijze m.b.t. de opzet en verwerking van onze zorgplannen tijdens de evaluatie gesprekken. Ook de privacy van de persoonlijke gegevens van onze deelnemers goed beschermd in het systeem.

Een verbeterpunt wat tijdens een teamvergadering naar boven is gekomen is, het maken van een melding van een nieuw zorgplan voor een deelnemer. De bedoeling is dat na het afronden van een nieuw plan, dit te vermelden in het persoonlijke rapportage dossier van de betreffende deelnemer. Het doel hiervan is om extra aandacht te hebben voor de nieuwe doelen van een deelnemer. Hierdoor is de begeleiding snel op de hoogte en kan er meteen aan gewerkt worden.

Op dit moment zijn we erg tevreden over de werkwijze rondom de evaluatie gesprekken en het systeem waar mee we werken. Het doel is op deze voet verder gaan en open te staan voor feedback en verbeterpunten.

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

6.3 Inspraakmomenten

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

Buiten de diverse individuele (evaluatie) gesprekken, zijn er nog verschillende andere inspraak gelegenheden geweest, hieronder worden deze kort toegelicht:

Cliëntenraad.
Deze wordt begin van ieder kwartaal gepland en uitgevoerd onder leiding van een vaste medewerker, soms in samenwerking met een stagiaire. Tijdens de uitvoering van de raad, zijn er meestal 2 begeleiders aanwezig. 1 die het gesprek leidt en vragen stelt en de ander om te notuleren wat er gezegd wordt. Dit werkt prettig, omdat de leidende begeleider, zo alle aandacht heeft om naar de deelnemers en hun vragen te luisteren. Het is al een paar keer voor gekomen, dat er een specifieke wens of idee van een deelnemer naar boven komt tijdens de cliëntenraad. Deze wensen worden dan besproken tijdens een teamvergadering en door de persoonlijk begeleider van de deelnemer opgepakt. Dit zijn soms mooie doelen voor in het individuele zorgplan.

Tijdens de cliëntenraad creëren we de mogelijkheid voor onze deelnemers, om mee te praten over het functioneren van de boerderij. En alles wat daarbij hoort. Vooral wordt er aandacht besteed aan het persoonlijke verhaal van de deelnemer. "Wat zou ik nog willen leren/doen". Ook wordt er gevraagd of ze tegen dingen aanlopen, en als laatste wat er goed gaat. Het is belangrijk ook de dingen te bespreken die goed gaan, om zo de cliëntenraad positief af te sluiten. Alle onderwerpen worden besproken op een manier, welke ze voor

de deelnemende personen te begrijpen zijn. We vinden het erg belangrijk dat iedereen het gevoel heeft te kunnen zeggen wat hij of zij wil, en dat dit op ieders eigen manier goed is. Dit wordt dan ook iedere cliëntenraad bespreekbaar gemaakt. Hierbij proberen we de deelnemers respect voor elkaar bij te brengen. Voor een voorbeeld van een recente notulen, zie bijlagen.

De planning wat betreft de cliëntenraad, wordt begin ieder jaar, voor het hele jaar vast gelegd en per kwartaal genoteerd in de nieuwe agenda. We merken dat het erg prettig werkt, om dit soort zaken begin van het jaar te plannen. Het bied structuur en regelmaat en hierdoor wordt er de continuïteit gewaarborgd.

Informele gesprekken.
Een belangrijk en niet te vergeten moment. Als begeleiders ervaren we, dat deze gesprekken erg waardevol zijn. Deze momenten plan je niet van tevoren. Vaak komt zo'n gesprek voort uit een signaal wat de begeleider opvangt, of op vraag van de deelnemer. De kracht van zo'n gesprek is, dat er minder nadruk ligt op "het voeren van een gesprek". Een goed gesprek ontstaat vaak, tijdens werkzaamheden/activiteiten. Een voorbeeld hiervan is het bespreken van de persoonlijke ontwikkeling en acceptatie hulpvraag van deelnemer X. De deelnemer vind het erg lastig om hierover te praten en en heeft begeleidende gesprekken nodig om hierbij geholpen te worden. Door dit tijdens het uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden te doen, blijft het gesprek wat luchtiger. Omdat je elkaar niet de hele tijd aan zit te kijken is de drempel lager om wat meer inhoudelijke vragen te stellen en beantwoorden. Het resultaat is een goed gesprek waarbij de deelnemer zich vertrouwd en op zijn gemak voelt, om persoonlijke dingen te vertellen. De persoonlijke aandacht hierbij is cruciaal om hem te helpen groeien en ondersteunen bij zijn doelen.

Anonieme tevredenheidsmeting.
Voor het meten van de individuele tevredenheid van de deelnemer, maken we gebruik van het systeem 'Vanzelfsprekend'. Iedere deelnemer beschikt over een persoonlijk account. Hierin krijgt de deelnemer jaarlijks de mogelijkheid, anoniem zijn of haar (on)tevredenheid kenbaar te maken. Dit gebeurd aan de hand van verschillende vragenlijsten, afgestemd op het niveau van de deelnemer. Het biedt ons als zorgboerderij een inzicht in de bereikte effecten en in de mate van tevredenheid over de geleverde zorg.

Individuele tevredenheidsmeting.
Afgelopen jaar hebben we deze vragenlijsten ook ingezet, tijdens verschillende individuele gesprekken met een aantal deelnemers. Deze gesprekken zijn ingepland rondom het thema tevredenheid. Uit de reacties bleek dat de deelnemers de extra persoonlijke aandacht erg fijn vonden. De vragenlijsten zijn een prettige leidraad voor het gesprek. Er is 1 vaste medewerker verantwoordelijk voor deze gesprekken, een vast en vertrouwd gezicht voor de deelnemers. De insteek van zo'n gesprek is neutraal, de deelnemer moet de vrijheid voelen zijn mening te uiten of uit te spreken. Na afloop worden belangrijke zaken binnen het team besproken en wordt er een notulen gemaakt van het gesprek. Zie bijlage voor een voorbeeld hiervan.

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

Bijlagen
- Format Cliëntenraad, Zorgboerderij 't Spiek.
- Notulen individueel tevredenheidsgesprek.

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De conclusie die we kunnen trekken uit de verschillende inspraakmomenten is, dat er een goede en open communicatie is. Als er belangrijke dingen spelen bij onze deelnemers, dan signaleren wij deze al eerder tijdens de vele informele gesprekken en contactmomenten. De heldere en eerlijke communicatie is juist een kracht van onze zorgboerderij, we werken vanuit een basis van openheid en vertrouwen en vinden dit erg belangrijk. Dit is iets wat we ook vaak terughoren van de deelnemers en hun betrokkenen. Het wordt als prettig ervaren dat de 'lijntjes' kort zijn. De afgelopen jaren zijn we enorm gegroeid m.b.t. de professionalisering, gezien de verschillende thema's binnen het onderwerp inspraakmomenten. Het is voorzien van een duidelijke vormgeving en documentatie. Dit maakt het voor alle medewerkers overzichtelijk, om hierin de juiste werkwijze en begeleiding te bieden aan onze deelnemers.

Rondom het thema anonieme tevredenheidsmetingen, gaat er dit jaar extra aandacht naar het vernieuwde systeem 'Vanzelfsprekend'. Afgelopen jaar heeft het systeem waarmee we werken, een uitgebreide onderhoudsbeurt gehad. Door de optimalisatie, is het systeem qua vormgeving overzichtelijker en in gebruik makkelijker toe te passen. De nieuwe versie is gerealiseerd in opdracht van stichting Landzijde door de Resultaatmeetgroep en Landmerc+. We hopen in 2021, de voordelen van deze nieuwe versie te ervaren en onze anonieme tevredenheidsmetingen verder te professionaliseren. In het volgende hoofdstuk wordt dit thema uitgebreid toegelicht.

Het doel is, komend jaar extra aandacht te geven aan het communiceren van de uitkomst van de individuele tevredenheidsgesprekken. Dit

wordt gedaan, door in het persoonlijke rapportage dossier van de deelnemer te vermelden dat er een tevredenheidsgesprek plaats heeft gevonden. Zo weten alle teamleden dat ze de notulen hiervan moeten lezen. Dit is belangrijk omdat het kan zijn dat er tijdens een gesprek eventueel aandachtspunten naar voren zijn gekomen, waarvan het nodig is dat alle begeleiders op de hoogte zijn. Ook kan het voorkomen dat de deelnemer na het individuele gesprek nog behoefte heeft om hierop terug te komen bij een andere begeleider.

Verder zijn we tevreden met de geplande en georganiseerde gesprekken en inspraakmomenten. We hechten veel waarde aan de ongedwongen contact momenten, deze staan bij ons hoog in het vaandel. Dit is iets wat we komend jaar door zullen zetten.

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Onze officiële anonieme tevredenheidsmeting, wordt uitgevoerd middels het programma "Vanzelfsprekend". Via het systeem worden er per deelnemer passende vragenlijsten gekoppeld. Afgestemd op het niveau en hulpvraag van de deelnemer, hierbij zijn de onderwerpen en vormgeving per doelgroep verschillend. Ook zijn er verschillende thema's te kiezen binnen de vragenlijsten zoals bijvoorbeeld, instroom, uitstroom en evaluatie. Het is vrijblijvend voor de deelnemer om de lijsten in te vullen en vooral bedoeld, de mogelijkheid te bieden anoniem te reageren op de geboden zorg.

Zoals beschreven in paragraaf 6.4. Heeft het systeem waarmee we werken, afgelopen jaar een onderhoudsbeurt gehad. Het systeem is op verschillende fronten geoptimaliseerd. Hierbij zijn wij als gebruikers samen met een aantal van onze deelnemers, nauw betrokken geweest. Het voordeel hiervan is dat we op organisatie niveau, onze eerdere ervaringen met het systeem hebben kunnen delen en vooral hebben we onze knelpunten toe kunnen lichten. Het was een prettige samenwerking samen met de organisaties, Resultaatmeetgroep en Landmerc+

4 van onze deelnemers hebben meegedaan aan een testfase, waarbij ze gebruik hebben gemaakt van het systeem en hierbij ook vragenlijsten hebben ingevuld. De resultaten hiervan waren positief. Voor de rest van onze deelnemers groep, was het systeem nog niet toegankelijk i.v.m. de onderhoudswerkzaamheden. Begin 2021 zal het systeem worden ingezet voor al onze deelnemers. We zijn positief gestemd over deze ontwikkelingen en verwachten dat het onze professionaliteit gaat optimaliseren met betrekking tot dit onderwerp.

Buiten de anonieme tevredenheidsmeting om, word de tevredenheid van de deelnemers natuurlijk ook op verschillende andere manieren gemeten. Dit toegelicht in paragraaf 6.3. We hechten veel waarde aan deze vormen van inspraak/meting.

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

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.

Conclusies tevredenheid deelnemers:
Gelukkig mogen we concluderen dat onze mensen tevreden zijn op 't Spiek. Dit wordt regelmatig specifiek benoemd tijdens de verschillende inspraak momenten. Er wordt (indien nodig) alles aan gedaan, om samen met de deelnemer te zoeken naar een passende oplossing. Het aandachtspunt wordt dan bespreekbaar gemaakt, en zo nodig actie op ondernomen. Zo zorgen we er samen voor, dat mensen een verhaal kwijt kunnen en dat ze zich serieus genomen voelen.

Door het werken vanuit een wederzijdse vertrouwensbasis wordt het meteen gesignaleerd wanneer er iets speelt. De deelnemer voelt de ruimte om zaken te benomen.

Er heeft geen uitstroom plaatsgevonden naar aanleiding van ontevredenheid of klachten. Dit is voor ons een duidelijke graadmeter, dat we het goed doen voor onze deelnemers. Het doel is dan ook, om op deze voet verder te gaan en open te blijven staan voor eventuele feedback. Met het oog op bieden van kwalitatief goede zorg op maat.

Leer/verbeterpunten:
Zoals al eerder beschreven, is het professionaliseren van onze anonieme tevredenheidsmetingen een belangrijk doel voor komend jaar. Afgelopen jaar hebben we ons bezig gehouden met de optimalisatie van het systeem waar we mee werken. Hier hebben we in mogen meedenken en knelpunten onder de aandacht gebracht. In de tussentijd, hebben verschillende deelnemers hier deel van uitgemaakt en vragenlijsten ingevuld. Het doel is komend jaar alle deelnemers hierin te betrekken. We hopen hierbij uit te komen op een ruim percentage deelnemers welke vrijblijvend de vragenlijsten hebben ingevuld.

We hopen dit te bereiken door o.a. de volgende speerpunten:
- Inzetten van stagiaires/vrijwilligers
- Iedere deelnemer op de meest passende manier motiveren, de vragenlijsten in te vullen.
  > Het nieuwe systeem bied nu ook een functie waarmee we eenvoudig reminders kunnen sturen naar deelnemers die de vragenlijst nog niet hebben ingevuld.

Twee van onze medewerkers hebben afgelopen jaar een aantal brainstorm sessies gehad om samen dit thema onder de aandacht te brengen en een plan van aanpak te schrijven. Daar is bijvoorbeeld een lijst van alle deelnemers uit ontstaan, welke precies aangeeft wie op welke manier gemotiveerd kan worden deel te nemen aan het onderzoek. Zie bijlagen voor een van de notulen van de brainstorm sessies.

Verder kunnen we concluderen dat het prettig is dat er één werknemer verantwoordelijk is voor zaken rondom de tevredenheid. Hierdoor is er extra aandacht en tijd voor de verdere implementatie van het systeem en het voeren van individuele gesprekken m.b.t. tevredenheid. Dit willen we volgend jaar ook weer doorzetten en optimaal gebruik maken van deze extra aandacht.

Het doel is halverwege komend jaar, te evalueren met betrekking tot de stand van zaken rond dit thema. Hiervan is een actie aangemaakt.

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

Bijlagen
- Notulen verbeteren anonieme tevredenheidsmetingen/

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Het werken op een boerderij brengt risico's met zich mee. Grotendeels vind onze dagbesteding buiten plaats en zijn we fysiek aan het werk. Kleine verwondingen zoals schrammen of blauwe plekken komen regelmatig voor. Deze worden door de begeleiding altijd serieus bekeken en zo nodig behandeld, hier onder een paar voorbeelden.
- Ontsmetten
- Pleisterplakken
- Koelen

Van bovenstaande voorbeelden doen we slechts zelden een melding, omdat de impact hiervan te verwaarlozen is. Wanneer het letsel erger is en/of er medische hulpverlening moet worden ingeschakeld, wordt er een MIC of MIM ingevuld. Dit wordt bepaald in overleg met de begeleiding en (zo mogelijk) met de betreffende deelnemer besproken, bij twijfel wordt er áltijd een melding gedaan. In 2020 is er een keer een MIC formulier ingevuld, zie bijlage.

Hieronder kleine incidenten beschreven waarvan wij geen officiële melding doen:
- Kleine, oppervlakkige krassen en schrammen (door bijvoorbeeld frambozenstruiken of houtsplinters)
- Kleine blauwe plekken (door bijvoorbeeld stoten)
- Insectenbeten (bijvoorbeeld teken, wespen en dazen)

Hoe we handelen:
- Incident bespreken
- Het letsel bekijken
- Zo nodig koelen en/of schoonmaken/ontsmetten
- zo nodig pleister plakken/verbinden
- De impact op de deelnemer bespreken, hoe reageert hij/zij op het incident/letsel.

Nazorg deelnemer:
- Informatie geven over bijvoorbeeld tetanusinjectie of tekenprotocol
- Informatie geven over wanneer hulp in te schakelen (bijvoorbeeld bij infectie)
- Indien nodig ook begeleiding thuis inschakelen voor nazorg.

Evaluatie:
Incidenten worden binnen het team besproken en gecommuniceerd. Zo is er ruimte om te evalueren en van dergelijke situaties te leren.

Bovengenoemde incidenten zijn niet specifiek voor het werken op een zorgboerderij. Ze kunnen in meerdere situaties voorvallen. Dit is voor ons dan ook de graadmeter, om pas een melding te maken als het voorval een 'huis-tuin-en keuken-incident overstijgt. Mocht de fysieke of mentale reactie van de deelnemer aanleiding geven, wordt er uiteraard ook een melding van gemaakt.

De ervaring leert, dat dit een prettige leidraad is bij het thema meldingen en incidenten.

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

De ervaring is, dat we het beleid rondom meldingen en incidenten goed op orde hebben. De bezetting van het aantal medewerkers op de groep is meer dan voldoende, waardoor er ruimte is voor toezicht en overleg. Ook hebben alle medewerkers een BHV certificaat, zodat er altijd iemand aanwezig is die passende eerste hulp kan bieden.

De letsels die zich hebben voor gedaan, waren klein en hadden ook kunnen gebeuren buiten de dagbesteding. Dit maakt, dat we er vaak voor kiezen geen officiële melding te maken. Als we dit wel zouden doen, verliest het maken van een melding zijn functie. We kiezen er voor, om dergelijk klein letsel ter plekke te verzorgen met de kennis die we in huis hebben. Bij twijfel, wordt er altijd een huisarts ingeschakeld. Als er sprake is van letsel, wordt dit (als dit van toepassing is) altijd met het thuisfront gecommuniceerd. Zodat mocht het nodig zijn, er de juiste nazorg kan worden geboden.

Alle letsels worden besproken en gerapporteerd in het dossier van de betreffende deelnemer. Zo blijven we alert op risico volle situaties en het ontstaan hiervan. Het doel is hier op de manier mee door te gaan.

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Blusmiddelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 17-02-2021
Actie afgerond op: 16-04-2020 (Afgerond)

Blusmiddelen controleren

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020
Actie afgerond op: 16-04-2020 (Afgerond)

RIE zelf uitvoeren en actualiseren

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020
Actie afgerond op: 19-08-2020 (Afgerond)

Cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 09-12-2020
Actie afgerond op: 30-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Zoals gepland, is er ieder kwartaal een cliëntenraad gepland en uitgevoerd.

Overeenkomsten evaluatie gesprekken deelnemers, laten ondertekenen tijdens de geplande evaluatie momenten komend jaar.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2020
Actie afgerond op: 30-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Alle deelnemers hebben deze overeenkomst ondertekend. Alle medewerkers zijn hiervan op de hoogte gesteld dat dit jaarlijks herhaalt dient te worden tijdens de evaluatie gesprekken.

Cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2020
Actie afgerond op: 30-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Zoals gepland, is er ieder kwartaal een cliëntenraad uitgevoerd.

Aanpassen 'Klachtenreglement cliënten zorgboerderijen' en publiceren op zorgboeren.nl, zie nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 23.

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2020
Actie afgerond op: 22-07-2020 (Afgerond)
Toelichting: Het klachtenreglement is geactualiseerd en opnieuw gepubliceerd op de vernieuwde website zorgboeren.nl

Evaluatie stand van zaken (anoniem)tevredenheidsonderzoek.

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2020
Actie afgerond op: 16-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Er heeft een evaluatie plaatsgevonden, hier kwamen verschillende speerpunten uit voort. Deze staan in het jv 2020 beschreven.

Cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2020
Actie afgerond op: 30-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Zoals gepland in ieder kwartaal uitgevoerd.

Protocol medische handelingen door medewerkers opstellen.

Geplande uitvoerdatum: 11-05-2020
Actie afgerond op: 17-06-2020 (Afgerond)
Toelichting: Hier is een start mee gemaakt en dit wordt 2021 verder uitgewerkt.

Cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2020
Actie afgerond op: 30-12-2020 (Afgerond)
Toelichting: Ieder kwartaal hebben er zoals gepland cliëntenraden plaatsgevonden.

Functioneringsgesprekken plannen met medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020
Actie afgerond op: 20-11-2020 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2019 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: 02-03-2020
Actie afgerond op: 17-02-2020 (Afgerond)

Plan van aanpak maken m.b.t. het verbeteren van ons tevredenheidsonderzoek, met name de anonieme uitslagen.

Geplande uitvoerdatum:	05-02-2020
Actie afgerond op:	04-02-2020 (Afgerond)
Toelichting:	Aan de hand van deze actie, is er een overleg ingepland rondom dit onderwerp. Na het brainstormen en verschillende opties te hebben overwogen, is er een plan van aanpak gemaakt. Over een half jaar is er een nieuw overleg gepland waarin de stand van zaken wordt geëvalueerd.

Schrijf uw jaarverslag over 2019 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum:	29-02-2020
Actie afgerond op:	20-01-2020 (Afgerond)

Voeg de volgende acties aan uw actielijst voor 2019 toe: - Controle BHV-koffers/EHBO koffers - Jaarlijkse controle zoönosenkeurmerk - Actualisatie RI&E - Actualisatie BHV - Actualisatie kwaliteitssysteem -Jaarlijkse controle apparaten/machines (indien aanwezig). - - Jaarlijkse evaluatiegesprekken - - 4 inspraakmomenten - controle electrisch gereedschap

Geplande uitvoerdatum:	01-10-2019
Actie afgerond op:	13-01-2020 (Afgerond)
Toelichting:	Ingepland in nieuwe actielijst.

Beschrijving JV 2019: uitvoering tevredenheidsonderzoek deelnemers: op welke wijze heeft u de non-respons aangepakt? Wat is het resultaat?

Geplande uitvoerdatum:	01-08-2019
Actie afgerond op:	13-01-2020 (Afgerond)
Toelichting:	Er is een nieuwe medewerkster aangesteld welke verantwoordelijk is voor het tevredenheidsonderzoek bij de deelnemers. Dit om meer tijd hiervoor te creëren. Er zijn hierdoor er meerdere individuele gesprekken gevoerd aan de hand van de verschillende vragenlijsten welke wij hanteren. Helaas liepen we ook tegen een niet werkend systeem aan. Na meerdere pogingen, werkte het systeem niet naar behoren. Er is nu besloten, dit jaar een nieuw plan van aanpak te schrijven. En eventueel een andere vorm van een anonieme tevredenheidsmeting in te zetten. Deze actie is al opgenomen in de actielijst van 2020.

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

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

Geplande uitvoerdatum:	28-02-2021

Werven extra vrijwilliger vervoer

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

Cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2021

Oriënteren naar scholing/verdieping m.b.t. begeleiding psychiatrie

Geplande uitvoerdatum: 07-04-2021

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021

Evalueren stand van zaken anonieme tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 07-07-2021

Aantekeningen aanvullen, voortgang, ontwikkelingen en aandachtspunten m.b.t. volgend jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 14-07-2021

RIE zelf uitvoeren en actualiseren

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2021

Functioneringsgesprekken plannen met medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 04-10-2021

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2022

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2022

Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2020 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. Aanvullen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 24-04-2021
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-04-2021 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2021

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.

Uit onze actie lijst kunnen we opmaken dat we op verschillende fronten bezig zijn geweest met betrekking tot eenmalige aandachtspunten en onderwerpen welke jaarlijks weer aan de orde zijn. De geplande acties zijn afgerond en enkele punten lopen in activiteit door, komend jaar.

We hebben geleerd dat er een heleboel zaken in de actie lijst soepel verlopen en dat het fijn is dat er een structurele controle is m.b.t. verschillende punten. Bijvoorbeeld de acties rondom de preventie en veiligheid. Door deze structureel in te plannen, wordt de kwaliteit en continuïteit hiervan gewaarborgd. Een verbeterpunt blijft het daadwerkelijk afronden van de actie in de kwapp, deze taak blijft soms liggen. Waardoor het achteraf meer werk is, zaken terug te halen en te beschrijven. Het is dan ook een aandachtspunt, gedurende de het jaar acties wanneer deze uitgevoerd zijn af te ronden. Ook is het een doel aantekeningen te maken m.b.t. de voortgang van doelen, ontwikkelingen en aandachtspunten. Zodat het schrijven van een volgend jaarverslag minder tijd kost. Hiervan is een actie aangemaakt in de actie lijst.

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

- Continueren van de zorgboerderij en het huidige zorgaanbod.
- De biologische pluimvee houderij implementeren.
- Implementeren van Caren Zorgt
- Het oriënteren op een eventuele bedrijfsovername.

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

- Extra toiletten realiseren.
- Verplaatsen tuin kas.
- Diverse onderhoudswerkzaamheden.

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

9.3 Plan van aanpak

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

Doelen voor de komende 5 jaar.
Plan van aanpak:
- Continueren van de zorgboerderij en het huidige zorgaanbod.
Dit spreekt voor zich, we zetten ons huidige beleid voort en staan hierbij open voor feedback en ontwikkelingen.
- De biologische pluimveehouderij implementeren.
Afhankelijk van de actuele ontwikkelingen, besluiten of we doorgaan met deze vorm van pluimveehouderij. De wetgeving, productienormen en het financiële resultaat zullen hierin leidend zijn.
- Het oriënteren op een eventuele bedrijfsovername.
Dit is momenteel een doorlopend proces. Er worden allerlei scenario's onderzocht welke wenselijk en haalbaar zijn.

Doelstellingen voor het komende jaar.
Plan van aanpak:
- Extra toiletten realiseren.
Locatie is bepaald. De uitvoering staat in het gepland. Dit in samenwerking met onze deelnemers en vrijwilligers. Dit is afhankelijk van de financiële mogelijkheden.
- Diverse onderhoudswerkzaamheden.
Dit is een continue proces gedurende het komende jaar. Hierbij komen verschillende punten/onderdelen aan bod. Deze zullen worden toegelicht in het volgende jaarverslag.
- Caren zorgt implementeren.
Hiervoor is 1 van de medewerksters verantwoordelijk. Zij zal deze taak tijdens haar kantoordagen op zich nemen.

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

Overzicht van bijlagen

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

6.1	• Overeenkomst evaluatie gesprekken deelnemer
6.3	• Format Cliëntenraad, Zorgboerderij 't Spiek. • Notulen individueel tevredenheidsgesprek.
6.6	• Notulen verbeteren anonieme tevredenheidsmetingen/
4.4	• Functieomschrijving stagiaires.
4.5	• Functieomschrijving vrijwilliger.
3.1	• Schema, inplannen alternatieve zorg.