

Jaarverslag

januari 2021 - december 2021

Zorgboerderij 't Spiek

Zorgboerderij 't Spiek

Locatienummer: 1211



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
1.4 Wilt u meewerken aan een enquête t.b.v. kengetallen zorglandbouw 2021?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	11
4.1 Deelnemers	11
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	12
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	14
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	16
5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar	16
5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	16
5.3 Opleidingsdoelen komende jaren	17
5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	17
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	26
8 Acties	26
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	27
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	27
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	31
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	33
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	33
9.3 Plan van aanpak	33
Overzicht van bijlagen	33

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 zorglandbouw 2021?

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 kwaliteitsjaarverslag, kijken we terug naar het afgelopen jaar 2021. Alle facetten van de zorgboerderij komen aan bod, beschreven in verschillende hoofdstukken. Het biedt de gelegenheid kritisch te kijken, naar onze belevenissen, doelen en ontwikkelingen. In het verslag kijken we naar de kwaliteit van de geboden zorg, evalueren we en worden er nieuwe doelen gesteld.

Het was een jaar met vele uitdagingen gezien de situatie rondom covid-19. Niet anders als vorig jaar, bleek het een zoektocht om onze weg te vinden in deze crisis.

Dit alles hebben we gedaan vanuit een fijne veilige basis van het vaste team. Het is gebleken dat dit van grote meerwaarde is in moeilijkeren tijden zoals deze. Ondanks de tegenslagen, hebben we er samen voor kunnen zorgen dat we er voor onze deelnemers zijn. We hebben er samen voor kunnen zorgen dat we de veilige, vertrouwde werkplek hebben kunnen bieden waar we voor staan.

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

Veel leesplezier, Jip Remmel.

Acties

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

2.2 Zorgboerderij in beeld

3 verschillende sfeerbeelden van het afgelopen jaar.

Samen hooi laden, aanleggen van een nieuwe mesthoop en op een zonnige dag in de tuin werken.

Er werd hard gewerkt en genoten.



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 alle aandachtspunten van afgelopen jaar. Het eerste deel onderverdeeld in de seizoenen, die geven ons structuur en bepalen voor een groot deel onze werkzaamheden en activiteiten. Je leest wat de ontwikkelingen waren en wat we samen hebben beleefd.

Er komt duidelijk naar voren dat corona veel invloed heeft gehad. Op veel vlakken is het anders gegaan dan we hoopten en dit vormt zich als een rode draad door het jaar heen. Het is helaas niet altijd mooi maar het is de realiteit. Door de jaren heen, hebben we een stabiel activiteitenprogramma ontwikkeld, aangepast op de verschillende niveaus en mogelijkheden van onze deelnemers. We zijn erg blij dat we een sterke basis van organisatie en planning hebben. Welke heeft laten zien dat we in mindere tijden, nog steeds goede, stabiele zorg kunnen bieden. Dit te danken aan het vaste personeel en loyale vrijwilligers. Toch hebben we prioriteiten moeten stellen en keuzes moeten maken. Extra dingen konden soms even niet, en dat zijn nou juist de dingen die de onze sterke basis glans geven.

Belevenissen:

Winter, januari t/m maart:

Zoals ieder jaar wordt de ruimte gezellig in de sfeer aangekleed. Als het gaat over de deelnemers zijn sommige voor langere periodes afwezig, i.v.m. covid-19. Dit heeft een grote impact op de deelnemers en de zorgboerderij. Het doet iets met de sfeer, het voelt anders als anders. Daar in tegen wordt er ook een start gemaakt met vaccineren, dit geeft hoop en perspectief. In februari valt er sneeuw! Dit zorgt voor positiviteit en plezier, in deze toch wel sobere periode. Je merkt aan iedereen dat het even wat afleiding bied.

Lente, april t/m juni:

De lente begint! Het weer wordt beter en het is tijd dat we weer in de moestuin aan de slag gaan. Helaas beginnen we dit seizoen met een haard van besmetting bij ons op de boerderij. 3 teamleden zijn voor een langere tijd minder belastbaar. Dit betekent veel voor de bezetting en de planning. Randzaken komen even op een lager pitje en de prioriteit gaat uit naar de dagelijkse bezigheden en het bieden van een veilige vertrouwde werkplek voor onze deelnemers. De dagelijkse werkzaamheden gaan gewoon door en dat betekent hooi laden! Dat betekent dat de zon schijnt en iedereen kan mee helpen of kijken. Er wordt hard gewerkt, gesjouwd en gestapeld en dat is genieten voor iedereen. Het hoogtepunt was zeker weten de geboorte van een mooi merrie veulen. genaamd: Coré!

Zomer, juli t/m september:

De meeste deelnemers zijn weer aan het werk en terug op 't Spiek, na een korte en soms langere periode thuis te zijn geweest. De zomer is een periode waarin er meer mogelijkheden zijn door de versoepelingen. Net zoals vorig jaar, kunnen we wat dat betreft allemaal weer even 'ademhalen'. Op de stal is het rustig, de koeien en schapen lopen buiten in de wei en ook wij zijn veel buiten te vinden. Halverwege juli, neemt een vrijwilliger een aantal deelnemers mee voor een uitstapje. Ze eten een ijsje en beklimmen samen de toren van Cuijk. Dit is een mooi voorbeeld van de meerwaarde van onze vrijwilligers. Ze creëren ruimte voor extra tijd en aandacht voor de deelnemers welke juist in deze tijd zo welkom is. Eind september sluiten we de zomer af op het land met maisrapen. Dit is een traditiegetrouw een activiteit welke we al jaren doen. We trekken in groepjes het land op en rapen de overgebleven maiskolven op. Deze worden gedurende de winter verwerkt tot graan voor de dieren.

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.
- Beauty-middag, voor het eerst in lange tijd is deze middag weer eens ingepland. Er werd weer als vanouds genoten van alle extra aandacht. Het is een middag waarin niks moet en we even allemaal rustig aan doen. Voeten badje, massage, even bijkomen op een matras met een ontspannend masker, make-up en als afsluiter een lekkere verse smoothie, vaak met fruit uit eigen tuin
- 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. Traditiegetrouw waren er 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 ook dit jaar anders als anders. Zoals altijd, werd er een kerstboom gezet en versierd en werd er weer druk geknutseld om de ruimte gezellig aan te kleden. Om onze kerstlunch traditie toch voort te kunnen zetten, werd wegens het succes het alternatief van vorig jaar weer gepland. Op verschillende dagen en in kleinere groepjes stond er in de week voor kerst, iedere middag een lekkere maaltijd op tafel. En natuurlijk werden de kerstpakketten uitgedeeld, samengesteld voor en door onze deelnemers.

Maatschappelijke integratie:

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 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.
- Het verkopen van de (jonge)konijnen. We hebben regelmatig nestjes. De jonge konijnen worden via marktplaats aangeboden en verkocht. De deelnemers worden betrokken in het ontvangen van de koper(s).

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 medewerkers heeft hiervoor de cursus gevolgd. 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 moment waarin er extra aandacht is 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 deelnemers 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. Maar ook kan het een manier zijn verdriet te uiten. Na de activiteit is er daar dan aandacht en ruimte voor.

Hieronder een reactie van een van de deelnemers beschreven: *'Het deed me denken aan mijn tante, wie overleden is. Door het horen van de muziek en het gekriebel in mijn nek. Ik had een goede band met haar. Ik vind het fijn dat ik er nu even over kan praten.'*

- Creatieve activiteiten, dagelijks vinden er verschillende creatieve activiteiten plaats. Een mooie gelegenheid, waarin de deelnemers zelf initiatieven kunnen tonen. Vaak samen met vrijwilligers en stagiaires, waardoor er extra aandacht en ruimte is voor hun creatieve ontwikkeling. We hebben een binnenruimte ingericht met allerlei verschillende materialen en mogelijkheden. Ook zijn er vaak deelnemers bezig met een eigen project waar ze een langere tijd aan werken.

Ontwikkelingen:

- Er is een nieuwe mesthoop gerealiseerd. De oude was flink verouderd en is helemaal gesloopt. De aanleg is in samenwerking gegaan met de deelnemers en vrijwilliger. De mesthoop bied nu meer ruimte.
- Het geiten hok is aangepast. Het bied meer ruimte en is makkelijker toegankelijk voor de deelnemers.
- Het dak van de kas is vervangen. De glazen ramen waaiden regelmatig kapot, i.v.m. de veiligheid zijn deze vervangen naar kunststof platen.

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. April 2022 staat er een volgende audit gepland.

Acties

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

3.2 Algemene conclusies

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

Ontwikkelingen/belevenissen:

Ook dit jaar liep de corona-crisis als een rode draad, door onze belevenissen en ontwikkelingen. 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, dit zorgt voor continuïteit en vertrouwen. Maar, we leerden ook dat dat een keerzijde heeft. We zijn als klein team erg kwetsbaar m.b.t. de

bezetting, in het geval er teamleden uitvallen. Helaas was dat dit jaar het geval. Meer dan de helft van het team, kwam tegelijkertijd thuis te zitten met een positieve besmetting. Met uitwerking van klachten op de langere termijn. Hierdoor ontstond er een gat in de bezetting. Het heeft doen besluiten, op zoek te gaan naar een vaste invalkracht. Welke flexibel is in te vallen, mocht dat nodig zijn.

Doelstellingen van vorig jaar:

Doel	Resultaat	Vervolg
Extra toiletten realiseren	Niet uitgevoerd. Door andere prioriteiten uitgesteld.	Door de grotere financiële onzekerheid van de afgelopen 2 jaar. komt dit doel (voor nu) te vervallen.
Verplaatsen tuin/kas	Niet uitgevoerd. Door andere prioriteiten uitgesteld.	Dit doel wordt verplaatst naar volgend jaar - 2022. Eind van het tuinseizoen, als de kas leeg is, kan deze verplaatst worden.
Diverse onderhoudswerkzaamheden	- Aanpassingen bij het kip/geiten hok. Meer ruimte en makkelijker toegankelijk. - Nieuwe mesthoop, vernieuwd en groter gemaakt.	Door het jaar heen komen er altijd dit soort praktische zaken naar voren. Dit is een proces wat altijd doorgaat.
Continueren van ons huidige zorgaanbod en onze kwaliteit	We staan open voor feedback en verbeteringen.	Dit zetten we voort door bijvoorbeeld: - De jaarlijkse evaluatie momenten van iedere deelnemer; - Functioneringsgesprekken met de medewerkers; - Resultaten van het tevredenheidsonderzoek; - Resultaten van de cliëntenraad.

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. Ook was er regelmatig contact met mede zorgboeren, voor het uitwisselen van tips, ervaringen en adviezen.

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 2021	Instroom	Uitstroom	Eind 2021
Verstandelijk beperkt	12	3	1	14
NAH	1			
GGZ	7	1		8
Autisme	4		1	3
Verslavingszorg	1			1
	Totaal: 25			Totaal:26

Toelichting in/uitstroom:

- Verstandelijk beperkt, er is een toename van 3 deelnemers binnen deze doelgroep, welke allemaal minimaal 3 dagen aanwezig zijn op 't Spiek. Een mooie aanvulling voor de groep. We hebben ook van 1 deelnemer afscheid genomen, iemand wie al lang bij ons kwam. Hij had het nog steeds erg naar zijn zin, maar gezien zijn veranderde hulpvraag koos hij er voor meer te gaan werken bij zijn andere werkplek.
- GGZ, er is 1 nieuwe deelnemster gestart binnen deze doelgroep, gestart met 1 ochtend in de week. Ondertussen uitgebreid naar 2 ochtenden.
- Autisme, 1 deelnemer is uitgestroomd. Na verschillende gesprekken zijn we samen tot de conclusie gekomen dat het goed zou zijn voor hem op zoek te gaan naar een nieuwe uitdaging.

Ook dit jaar heeft er een natuurlijke fluctuatie plaatsgevonden binnen de groep. Het gemiddelde van de afgelopen jaren 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 in bijvoorbeeld onze begeleidingsvorm.

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 houdt 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 vindt om te doen of om de juiste vaardigheden te stimuleren. Daarentegen proberen we onze deelnemers ook bij te brengen, dat niet alles altijd leuk is. 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. De kracht van ons team is de combinatie hiervan. 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. Dit is iets wat ook specifiek wordt benoemd en gestimuleerd tijdens de functioneringsgesprekken. 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 een initiatief van een van de medewerkers. Tijdens haar functioneringsgesprek kwam naar voren, dat ze graag iets zou willen doen met de expertise van haar vorige baan. Ze wil een mini-cursus, weerbaarheid en omgangsvormen op gaan zetten voor de deelnemers. De uitvoering zal spelenderwijs en doormiddel van gesprekken in groepjes plaats gaan vinden. Komend jaar zal hier een start mee worden gemaakt. Het doel is deze cursus stapsgewijs ook bij de andere medewerkers te introduceren. Zodat er uiteindelijk meerdere medewerkers deze mini-cursus voor de deelnemers kunnen gaan begeleiden.

Wat betreft de personele bezetting en planning hebben we het dit jaar niet makkelijk gehad. Midden april, hebben we te maken met een haard van besmetting op de boerderij. Waarvan 3 vaste medewerkers. Op een team van 5 is dat meer dan de helft en het had een grote impact. 2 medewerkers waren een periode van 9 maanden minder belastbaar, waardoor er een groot gat viel in de bezetting. Deze periode heeft veel gevraagd van het team in zijn geheel. Het heeft doen besluiten op zoek te gaan naar een nieuwe medewerker, om de draagkracht wat te spreiden. Al weten we niet wat de toekomst brengt, het voelt noodzakelijk om meer flexibiliteit te creëren.

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 februari zijn stageperiode begon . Zijn stage duurde, tot juni 2021 (2 dagen p/w). Hierna heeft hij nog een periode in de zomervakantie gewerkt en later op oproepbasis
- 1 stagiaire welke haar stageperiode december 2020 is begonnen en duurde tot eind januari 2021 (4 dagen p/w). Tijdens de zomer van 2021, is ze teruggekomen als vakantie kracht en later nog op oproepbasis.
- 1 stagiaire welke in 2020 zijn stageperiode begon en welke duurde tot februari 2021 (2 dagen p/w).
- 1 stagiaire begon in september 2021 en zal blijven tot maart 2022 (1 dag p/w).
- 1 stagiaire begon in november 2021 en zal blijven tot maart 2022 (3 dagen p/w).

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 uitgaan, 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 het optimaliseren van het plan voor de moestuin. Een stagiaire signaleert dat er een verbetering kan plaatsvinden. Dit wordt binnen het team besproken en uitgevoerd en toegepast. Een nieuwe ontwikkeling is, een lijstje met extra taken voor stagiaires. Er kunnen hier extra taken worden opgeschreven welke aan stagiaires kunnen worden uitbesteed. Denk hierbij aan kleine administratieve taken of het uitwerken van notulen. Als stagiaires worden ingedeeld voor een extra taak, is er altijd een vaste medewerker aan gekoppeld om op terug te vallen. De verantwoordelijkheid ligt uiteindelijk bij het vaste personeel.

Hieronder een voorbeeld omschreven van een opdracht van een stagiaire, in samenwerking met een van onze deelnemers:

De stagiaire had de opdracht om te observeren. Het viel haar op dat er een deelnemer gespannen reageerde op de hond. Ze is hier dieper op in gegaan, door hier met de deelnemer en begeleiding over in gesprek te gaan. Er kwam naar voren dat hij zich onzeker voelde. De stagiaire heeft een plan gemaakt, om hier samen met de deelnemer aan te werken. Iedere week waren er een paar momentjes dat ze samen gingen oefenen met de hond. Het resultaat was een veel meer ontspannen deelnemer met meer zelfvertrouwen. De deelnemer vindt 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

- Functie omschrijving stagiaire - Zorgboerderij 't Spiek

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 9 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.
- 3 vrijwilligers, welke voor een 2 tal deelnemers zorgen, 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 de visie van 't Spiek is, dat het moet 'passen'. Dit geldt 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, 1op1 samen schilderen met een deelnemer. De deelnemer had zelf aangegeven dat hij vaker zou willen schilderen. Het gevoel van deze activiteit samen doen, is heel belangrijk voor hem. Er wordt nu regelmatig ingepland om samen te schilderen. De vrijwilligster maakt het mogelijk deze wens 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 de 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 jaarlijkse gesprekken gehouden met de vrijwilligers. De teamleider heeft 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

- Functie omschrijving vrijwillig(st)er - Zorgboerderij 't Spiek

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 weten dat we een sterk team hebben staan. Welke elkaar goed aanvult en waarin ieders kwaliteiten tot zijn recht komen. Dit geldt ook van onze vaste vrijwilligersgroep waar we ons gelukkig mee prijzen. Alle vaste medewerkers zijn minimaal MBO 4 of HBO geschoold, dit uiteraard zorg gerelateerd. Om het team wat meer draagkracht te geven en evt. ziekte verzuim op te vangen, is er een nieuwe medewerkster aangenomen. Zij zal begin 2022 starten voor vaste dagen in de week.

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 biedt 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. Dit bij elkaar opgeteld maakt dat het een veilige werkomgeving is voor iedereen.

Vorig jaar hadden we het doel, op zoek te gaan naar een extra vrijwilliger voor het vervoer. Om op dit front meer draagvlak te bieden en hierin de begeleiding te ontlasten. Het gaat dan over het zorg dragen voor het halen en brengen van een groep deelnemers, van en naar de boerderij. Wat dit betreft is dat op een organische wijze gegaan. Er waren al 2 vrijwilligers op invalsbasis, welke nu vaste dagen in de week het vervoer verzorgen.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

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

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

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. Op deze manier is het mogelijk jezelf als werknemer op verschillende vlakken te ontwikkelen.

Het doel van afgelopen jaar was het behouden van huidige kennis en het creëren van eigen regie voor de medewerkers om zelf ideeën aan te dragen. Ook het deelnemen aan verschillende cursussen en trainingen, als uitkomst van de digitale interessepeiling van SZZ. Dit is iets wat we weer meenemen naar volgend jaar. Ook zorgen we 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.

In verband met de crisis rondom corona, zijn er ook afgelopen jaar veel cursussen afgelast of verplaatst. 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 allemaal plaats kunnen vinden, rekening houdend met de corona maatregelen. We gaan er van uit dat deze in de loop van 2022 alsnog door kunnen gaan.

BHV:

Afgelopen jaar werd er zoals altijd, een herhalingscursus voor de BHV ingepland welke ieder jaar terugkomt. Helaas kon deze niet fysiek doorgaan i.v.m. de situatie rondom corona. Er heeft een online cursus plaatsgevonden en deze is door iedere medewerker succesvol afgerond.

Cursus preventie medewerker:

Afgelopen jaar heeft 1 van de medewerkers deze cursus gevolgd. Om te zorgen voor wat meer verdieping binnen deze functie. In de cursus werd de status van een preventie medewerker behandeld en welke taken hierbij komen kijken. In verschillende hoogtepunten werden deze besproken.

Agressie training:

2 medewerkers hebben deze 2 delige cursus succesvol afgerond afgelopen jaar. Met als aanleiding dat de medewerkers hierin zelf hun behoeften hebben uitgesproken. Het omgaan met agressie is ook een onderdeel van ons werk. Tijdens de cursus werden verschillende vormen van agressie behandeld zowel verbaal als fysiek. Er werd ingestoken op de handelwijze in verschillende situaties. Het doel is volgend jaar deze cursus ook aan de rest van het personeel aan te bieden

Algemeen:

Buiten de bovengenoemde cursussen, 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 gebeurt. Ook gezien de verschillende ziektebeelden van onze deelnemers wordt er regelmatig aandacht besteed aan het bijhouden van onze kennis. Er wordt dan door het betreffende maatje van de deelnemer, passende informatie verwerkt in een verslagje. Dit wordt dan door iedereen gelezen en zo nodig met elkaar besproken tijdens een teamvergadering. 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.

> We gaan vaak samenwerkingen aan met andere zorgboerderijen in de buurt. Dit om kennis uit te wisselen en samen de mogelijkheid te creëren, cursussen uit te nodigen op locatie.

Door de corona crisis, was dit afgelopen jaar helaas niet mogelijk. We hopen dit volgend jaar weer op te kunnen pakken.

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. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt dit benadrukt. Daarbuiten is er voor de werknemer de rest van het jaar ook de mogelijkheid, 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 dingen welke noodzakelijk zijn. Dan gaat het bijvoorbeeld over 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 bij een calamiteit.

Op dit moment worden er geen medicijnen toegediend aan deelnemers, wel wordt er bij 1 deelnemster 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 verschillende georganiseerde trainingen en opleidingen. Er is een digitale interessepeiling gehouden. Afhankelijk van wat passend is zullen verschillende werknemers hieraan deelnemen. Ontwikkelingen m.b.t. scholing worden via deze weg in de gaten gehouden. 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, ook dit jaar weer actief deel te nemen aan de verschillende intervisie bijeenkomsten met uiteenlopende thema's.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties 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 soms een onderwerp wat iets meer naar de achtergrond schoof. Gezien de maatregelen kon het niet altijd alles (in optimale vorm) doorgaan. Wel blijft het een terugkerend onderwerp tijdens de functioneringsgesprekken. Er wordt nadrukkelijk gevraagd of de medewerker voldoende is uitgerust in kennis en programma's. Er is voldoende ruimte om je als medewerker verder te ontwikkelen of verdiepen. Er is een open contact hierover binnen het team, alles is bespreekbaar. Het doel is op deze voet verder te gaan, en hierbij open te staan om te leren en medewerkers hierin juist zelf de regie te geven.

Voor aankomend jaar staat de BHV-cursus weer gepland en zullen er nog verschillende medewerkers deelnemer aan de agressie training. Daarnaast is er natuurlijk nog ruimte voor andere cursussen en trainingen. Zoals eerder beschreven, zullen 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. Afgelopen jaar was dit niet van toepassing, we hopen op een nieuwe samenwerking komend jaar.

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 houdt 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 vindt.

Gezien 2021 is er m.b.t. de (evaluatie) gesprekken, de volgende verdeling te maken: Het gaat om een totaal van 26 deelnemers.

Aantal deelnemers	Aantal gesprekken
9	1
6	2
3	3
4	4
4	5
Gemiddeld aantal gesprekken per deelnemer:	3

Tijdens een evaluatiegesprek wordt er onder andere, het individuele zorgplan van de deelnemer besproken. Dit houdt 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 een overeenkomst opgesteld. Hierin krijgt de deelnemer en/of hun verantwoordelijke jaarlijks de mogelijkheid om aan te geven, waar de voorkeur ligt voor de frequentie van het jaarlijkse evaluatie gesprek. Zo wordt er een reële behoefte per deelnemer vast gesteld. De overeenkomsten zullen tijdens ieder evaluatie gesprek opnieuw worden ingevuld. De overeenkomst is te vinden in de bijlage. Hier zijn wij het afgelopen jaar mee gestart. De deelnemer/verantwoordelijke bepaald hiermee zelf waar de behoefte ligt m.b.t frequentie van de formele evaluatie gesprekken. We vinden het belangrijk dat de deelnemer de mogelijkheid heeft om hierin de eigen regie te nemen.

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 op de overige communicatie momenten.

Acties

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

Bijlagen

- Overeenkomst evaluatie gesprekken.

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 is de privacy van de persoonlijke gegevens van onze deelnemers goed beschermd in het systeem.

Een verbeterpunt was, 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. Afgelopen jaar is dit goed verlopen en merken we dat het duidelijkheid geeft, het zorgt er voor dat we ons bewuster zijn van de individuele doelen van de deelnemer waardoor we er nog actiever mee bezig zijn.

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, is er een verdeling te maken onder de andere verschillende inspraakgelegenheden. Hieronder worden deze kort toegelicht.

Clëntenraad.

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.

- X: Wandelen met het kalfje, dit geeft een goed gevoel omdat ze het zelf kan doen. Ook helpt het met lopen en bewegen. Ze krijgt er zelfvertrouwen van.
- X: Lang zitten en niks doen tijdens de pauze. Het duurt hem soms te lang.
 - < We hebben besproken dat hij dit kan oplossen door een puzzelboekje er bij te pakken of evt. met anderen een spelletje te doen. Dit bleek hierna een goede oplossing voor hem.

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. Het biedt 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 thuissituatie van deelnemer X. De deelnemer vindt het erg lastig om hierover te praten. 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.

Individuele tevredenheidsmeting.

Individuele tevredenheidsmeting. Afgelopen jaar zijn er weer vragenlijsten 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 Hieronder een paar voorbeelden van wat er tijdens de cliëntenraad is besproken:

Anonieme tevredenheidsmeting:

Voor het meten van de anonieme 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 gebeurt aan de hand van verschillende vragenlijsten, afgestemd op het niveau van de deelnemer. Het biedt voor ons als zorgboerderij de mogelijkheid, een inzicht te krijgen in de mate van tevredenheid over de geleverde zorg.

Acties

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

Bijlagen

- Notulen cliëntenraad - Gecensureerde versie.
- Verslag individueel tevredenheidsgesprek - Gecensureerde versie

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.

Er heerst een goede en open communicatie sfeer. De ervaring is dat als er belangrijke dingen spelen bij onze deelnemers, dan signaleren wij deze al eerder tijdens de vele informele gesprekken en contactmomenten. De eerlijke communicatie is een kracht van onze zorgboerderij. We werken vanuit een basis van openheid en vertrouwen en vinden dit erg belangrijk. Dit is ook iets wat we vaak terug horen van de deelnemers en hun betrokkenen. Het wordt als prettig ervaren dat de 'lijntjes' kort zijn. M.b.t. de verschillende thema's binnen het onderwerp inspraakmomenten, hanteren we een duidelijke vormgeving en documentatie. Dit maakt het voor alle medewerkers overzichtelijk, om hierin de juiste werkwijze te hanteren en begeleiding te bieden aan onze deelnemers. We zien dat het uitvoeren van de cliëntenraad een fijne toevoeging is, voor zowel de deelnemers en medewerkers.

Het afgelopen jaar is er extra aandacht gegaan, naar het vernieuwde systeem voor anonieme tevredenheidsmetingen 'Vanzelfsprekend'. We hebben een doorstart gemaakt met het toepassen en aanbieden hiervan. Het doel was, ons hier verder in de professionaliseren. In het volgende hoofdstuk wordt dit thema uitgebreid toegelicht.

Voor komend jaar gaat onze aandacht, naar het inzetten van vrijwilligers en stagiaires bij het begeleiden van de (anonieme)tevredenheid. Zij kunnen ondersteunen en extra aandacht geven aan de deelnemers tijdens de tevredenheidsmetingen en het motiveren van deelname. Dit zal worden aangestuurd door de vaste medewerker wie hiervoor verantwoordelijk is. Zij coördineert en is verantwoordelijk voor de vormgeving hiervan.

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. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen 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, is er afgelopen jaar extra aandacht gegaan naar het vernieuwde systeem voor anonieme tevredenheidsmetingen. Er is het afgelopen jaar veel tijd gestopt in het toegankelijk maken, van deelname aan de tevredenheidsmeting en er is een doorstart gemaakt. Dit houdt in dat al onze deelnemers de mogelijkheid hebben gekregen anoniem gebruik te maken van de vragenlijsten. Er is ook de mogelijkheid gecreëerd om op de zorgboerderij lijsten in te vullen, zelfstandig of met behulp van een stagiaire of vrijwilliger. Middels begeleidende e-mails en telefonisch contact zijn ook de verantwoordelijken van de deelnemers (vrijblijvend) gemotiveerd.

Het doel was, ons hier verder in te professionaliseren. En we zijn hiermee op de goede weg. Het optimaliseren van het systeem heeft bijgedragen aan een gemakkelijker gebruik en maakt dat het meer wordt ingezet en gebruikt. Vorig jaar was er een test fase waar 4 van onze deelnemers aan mee hebben meegedaan. De resultaten hiervan waren positief. Naar aanleiding hiervan was het doel, begin 2021 het systeem verder in te zetten voor al onze deelnemers. Hier zijn we dan ook druk mee bezig geweest met positief resultaat.

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 andere 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.

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 signaleerd wanneer er iets speelt. De deelnemer voelt de ruimte om zaken te benomen.

Het afgelopen jaar zijn we bezig geweest met het professionaliseren van onze anonieme tevredenheidsmetingen. Na de update van het systeem zijn we na een testfase aan de slag gegaan het onder de aandacht te brengen. 1 van de medewerkers heeft hierin de verantwoordelijkheid. We hebben gemerkt dat het fijn is dat er hierdoor extra tijd, aandacht en sturing was, hierdoor zijn er meer lijsten ingevuld(5). Bij het ondersteunen van sommige deelnemers, is gebruik gemaakt van vrijwilligers en stagiaires. De uitkomsten van de ingevulde lijsten zijn positief.

Het is een onderdeel wat ook komend jaar nog extra aandacht zal vragen. We hebben er vertrouwen in dat de basis nu stabiel genoeg is om op verder te bouwen. Een verbeterpunt is het continueren er van. De verantwoordelijke medewerkster stuurt hierin aan en heeft een coördinerende rol.

Om de respons van de vragenlijsten beter inzichtelijk te krijgen, is hier een lijst voor aangemaakt. Welke door de verantwoordelijke medewerker word bijgehouden.

Het doel is aan de hand hiervan overzicht te krijgen over wie er misschien extra ondersteuning en motivatie nodig heeft.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

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 soms 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 geen melding, omdat de impact hiervan te verwaarlozen is. We maken zelf de inschatting of het nodig is een MIC of MIM in de vullen. Daarentegen wordt alles gerapporteerd en zo nodig gecommuniceerd naar de betrokkenen. 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 altijd een melding gedaan.

Hieronder een omschrijving van een incident waar we een MIC voor in hebben gevuld:

Incident	Vervolgactie('s)
Deelnemer X. zat al de hele dag niet lekker in zijn vel. Was onrustig en toonde onvrede aan over de planning. Toch onder toezicht aan het werk gegaan. X. was houtjes aan het kloven met een zogenoemde 'krokodillentang'. Hij kreeg instructies over het dragen van werkhandschoenen, maar negeerde dit. In een haastig/onrustig moment, kwam de vinger van X. tussen het apparaat. Begeleiding heeft X. meteen mee naar binnen genomen om het te verbinden. Er is direct contact gezocht met de achterwacht van de woning van deelnemer X. Woonbegeleiding is met X. naar de dokter gegaan waar er hechtingen zijn geplaatst.	- N.a.v. het incident is er (afgesteld op de deelnemer) een persoonlijke risico taxatie gemaakt. Dit werd gevraagd vanuit het management van woning van waar de betreffende deelnemer woont. - Er heeft een multidisciplinair overleg plaatsgevonden waarin de risico's zijn besproken. - Er is een achterwachtlIJst opgesteld voor de zorgboerderij. Het incident heeft ons geleerd dat we dit nog misten en het wel noodzakelijk is dat we altijd de ruimte hebben om te regelen dat er iemand beschikbaar is in geval van nood. - Er is de afspraak gemaakt dat er handschoenen gedragen moeten worden tijdens het uitvoeren van de activiteit. - Er is een hangslot geplaatst, zodat er toezicht is op het gebruik van het apparaat.

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 veelal 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 risicovolle situaties en het ontstaan hiervan. Het doel is hier op deze manier mee door te gaan

Terugkomend op uitgelicht incident:

We kunnen hier uit opmaken, dat we n.a.v. het incident aan de slag zijn gegaan met de verbeterpunten. Na het incident is er veelvuldig overleg geweest, binnen ons team maar ook multidisciplinair met de betrokkenen vanuit de woonsituatie. Uit deze gesprekken zijn een aantal aandachtspunten naar voren gekomen:

- Het maken van een persoonlijke risicotaxatie, afgestemd op de werkzaamheden van de deelnemer en de mogelijke risico's hierbij.
- Het maken van een achterwachtlijst voor de boerderij. Zodat we in het vervolg altijd in geval van nood de ruimte hebben om iemand extra in te zetten.

Bovengenoemde punten zijn opgenomen in ons beleid en protocol. Het heeft bijgedragen aan een stukje meer professionaliteit en het doel is hier alert op te blijven. Aandachtspunt is hierbij is het overleg binnen het team. Samen maken we de afweging is er ruimte voor reflectie.

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.

RIE zelf uitvoeren en actualiseren

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2021
Actie afgerond op: 20-05-2021 (Afgerond)
Toelichting: De lijst is nagelopen. Aanpassingen zijn gedaan, het ging hier om het vervangen van een antislip dop en een stekker.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2021
Actie afgerond op: 24-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Dit wordt ingepland, komend jaar wordt iedereen hiervoor benaderd.

Functioneringsgesprekken plannen met medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 04-10-2021
Actie afgerond op: 24-12-2021 (Afgerond)
Toelichting: Gesprekken gepland voor alle medewerkers.

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

Geplande uitvoerdatum: 14-07-2021
Actie afgerond op: 14-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er worden gedurende het jaar aantekeningen gemaakt, welke helpen bij het invullen van het jaarverslag.

Evalueren stand van zaken anonieme tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 07-07-2021
Actie afgerond op: 07-07-2021 (Afgerond)
Toelichting: Er is samen gekeken naar de stand van zaken. Voortgang is geëvalueerd. Conclusie was dat er een goede opstart is gemaakt en zo verder door te gaan.

Oriënteren naar scholing/verdieping m.b.t. begeleiding psychiatrie**Geplande uitvoerdatum:** 07-04-2021**Actie afgerond op:** 20-10-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Er heeft een interesse peiling plaatsgevonden, hierbij konden de medewerkers aangeven naar welke eventuele scholing er de meeste voorkeur ging.**Maak i.v.m. wijzigingen in de norm een planning om uw werkbeschrijving te voltooien en voeg eventueel acties toe, zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 27.****Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021**Actie afgerond op:** 24-12-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Werkbeschrijving is volledig.**Cliëntenraad****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021**Actie afgerond op:** 24-12-2021 (Afgerond)**Toelichting:** 4 keer per jaar word dit per kwartaal in de agenda ingepland. Deze hebben plaatsgevonden op verschillende werkdagen om al het personeel en deelnemers hierbij te betrekken.**Werven extra vrijwilliger vervoer****Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2021**Actie afgerond op:** 10-09-2021 (Afgerond)**Toelichting:** Deze actie heeft zicht organisch afgerond. Er is een vaste vrijwilliger bijgekomen uit een incidentele vrijwilligers pool.**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:** 15-04-2021 (Afgerond)**Toelichting:** nvt.**Schrijf uw jaarverslag over 2020 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling.**[Indienen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 28-02-2021**Actie afgerond op:** 24-02-2021 (Afgerond)**Toelichting:** nvt.**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.

Officiële RIE plannen**Geplande uitvoerdatum:** 11-04-2022**Actualisatie zoönose keurmerk****Geplande uitvoerdatum:** 13-04-2022

Tijdens de Praktijkttoets werd gemeld dat de herhalingscursus op deze dag zou plaatsvinden. Er zal hier aanvullende informatie moeten worden gegeven bij het onderhoud van de Werkbeschrijving. Vermeld in het Jaarverslag voor wanneer de herhalingscursus staat/stonde gepland en beschrijf het resultaat. Actie (uitvoering herhalingscursus): voor 31 mei 2022.

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2022**Aanvraag VOG vrijwilligers, resp. vaststelling VOG vrijwilligers.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**Aanvraag VOG stagiairs , resp. vaststelling VOG stagiairs.****Geplande uitvoerdatum:** 01-06-2022**Aantekeningen aanvullen, voortgang, ontwikkelingen en aandachtspunten m.b.t. volgend jaarverslag.****Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2022**Aantekeningen maken voor jaarverslag****Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2022**BHV****Geplande uitvoerdatum:** 15-06-2022**Clëntenraad****Geplande uitvoerdatum:** 16-06-2022**RIE zelf uitvoeren en actualiseren****Geplande uitvoerdatum:** 23-06-2022

RI&E moet maximaal een half jaar oud zijn ten tijde van de audit. De auditor heeft de genoemde datum over het hoofd gezien. De RI&E zal op korte termijn in 2022, resp. voor 30 juni 2022 uitgevoerd moeten worden en over de uitkomst zal gerapporteerd moeten worden in het Jaarverslag.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2022

Functioneringsgesprekken plannen met medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 17-10-2022

Brandoefening

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2022

WA-verzekering deelnemer: De controle beperkt zich tot de formule "moet WA-verzekerd zijn" en de ondertekening daarvan in de zorgovereenkomst. Aanpassing/aanvulling zorgovereenkomst is een actiepunt.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Maak de begeleiding van vrijwilligers inzichtelijk. Daarmee wordt bedoeld op wat gedurende het jaar het Plan, de Uitvoering, de Resultaten en de Verbeteracties zijn (of wel PDCA is) in de Begeleiding van Vrijwilligers. En vermeld dit in het Jaarverslag. Actie: Registreren Plan/planning, Uitvoering, Evaluaties, Vervolg

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

VOG voor de zorgboer moet opnieuw worden aangevraagd. Uitkomst van deze actie (met gegevens) dient in het Jaarverslag te worden opgenomen. Actie: aanvraag VOG

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025

Schrijf uw jaarverslag over 2021 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2022

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 17-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**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:** 31-03-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 24-03-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 13-04-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 07-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 14-04-2022, 09:30 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:** 14-04-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-04-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 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**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 10-05-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2021 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 18-05-2022**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 12-05-2022 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2022**Acties**

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

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 weten 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 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. Ook is het weer 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. Hier is afgelopen jaar een start mee gemaakt en het bleek een fijn hulpmiddel. Het doel is nu hierin meer structuur in aan te brengen, door dit standaard iedere maand te doen en ook doelen verbeterpunten vooraf in de aantekeningen te noteren zodat het komend verslag duidelijk is waarop te reflecteren. Hiervan is een actie aangemaakt in de actie lijst.

Komend jaar word er weer een nieuwe professionele RI&E gepland.

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.
- 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.
- Aanpassen varkensweide.
- Diverse onderhoudswerkzaamheden.
- Implementeren van Caren Zorgt

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.

- 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 is nog nader te bepalen, het is afhankelijk van de financiële mogelijkheden.

Dit zal in samenwerking zijn met onze deelnemers en vrijwilligers.

- Aanpassen varkensweide.

Dit zal plaatsvinden in het najaar. Dit omdat de varkens dat geen gebruik maken van de weide.

- 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 medewerkers 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 | <ul style="list-style-type: none">• Overeenkomst evaluatie gesprekken. |
|------------|--|

- | | |
|------------|--|
| 6.3 | <ul style="list-style-type: none">• Notulen cliëntenraad - Gecensureerde versie.• Verslag individueel tevredenheidsgesprek - Gecensureerde versie |
|------------|--|

- | | |
|------------|---|
| 4.4 | <ul style="list-style-type: none">• Functie omschrijving stagiaire - Zorgboerderij 't Spiek |
|------------|---|

- | | |
|------------|--|
| 4.5 | <ul style="list-style-type: none">• Functie omschrijving vrijwillig(st)er - Zorgboerderij 't Spiek |
|------------|--|