

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Zorgboerderij Buitenkans (1365)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Buitenkans (1365)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
3.3 Algemene conclusies	11
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
4.3 Personeel	13
4.4 Stagiairs	13
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	14
5 Scholing en ontwikkeling	15
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	15
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	15
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	16
6 Terugkoppeling van deelnemers	17
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	17
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	17
6.3 Inspraakmomenten	18
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	18
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	19
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	19

7 Meldingen en incidenten	20
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	20
7.2 Medicatie	20
7.3 Agressie	20
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	21
7.6 Klachten	21
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	21
8 Acties	22
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	22
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	24
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	28
9 Doelstellingen	29
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	29
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	29
9.3 Plan van aanpak	30
Overzicht van bijlagen	31

Kwaliteitsjaarverslag

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

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Buitenkans

Registratienummer: 1365

Sonderenstraat 79, 7481 HB Haaksbergen

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 66612306

Website: <http://www.buitenkanshaaksbergen.nl>

Locatiegegevens

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

Buitenkans

Registratienummer: 1365

Sonderenstraat 79, 7481 HB Haaksbergen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Een jaarverslag schrijven was voor mij nog niet eerder zo'n uitdaging als over dit afgelopen jaar.

We kenden pieken maar vooral grote dalen, zowel privé als met Buitenkans.

Werkdruk en stress door allerlei zaken zoals een pittige aanbesteding en het oprabbelen uit een dal om vervolgens nog eens dieper te zakken wisselden elkaar af. Er was weinig ruimte voor ontspanning en of een periode zonder zorgen. Redelijk uit balans sloten we 2024 af. Maar gelukkig staan we voor een nieuw jaar met nieuwe kansen, uitdagingen en ontwikkelingen.

Dikke streep onder 2024 en met een trots gevoel, trots op onze deelnemers, ons personeel en ons zelf gaan wij met veel zin beginnen aan 2025!

Terwijl wij u graag meenemen naar het jaarverslag 2024 - zorgboerderij Buitenkans, wil ik u als lezer erop voorbereiden dat een aantal teksten grotendeels zijn overgenomen uit het jaarverslag van vorig jaar. De reden dat hiervoor gekozen is, is niet dat we aan het hoofdstuk voorbij wilden gaan. Er is bewust zeer goed over nagedacht. Onze werkwijze, gedachten en/of conclusie zijn weloverwogen geweest. Zelfs zo goed overwogen dat er niet wat in veranderd is.

2.2 Zorgboerderij in beeld

'Groot in Kleinschaligheid' Buitenkans is rustgevend voor deelnemers én hun direct betrokkenen. Ruimte, Ritme en Rust in een natuurlijke omgeving. Echt wat je noemt een BUITENKANS voor iedereen. Hier op het platteland zien we mooie kansen tot verbinding van de natuurlijke omgeving, jongeren en ouderen. Juist de ontmoeting tussen verschillende doel- en leeftijdsgroepen kan voor de dagbesteding een meerwaarde vormen. Elkaar helpen, elkaar respecteren, leren van elkaars ervaring. Zo kunnen de deelnemers elkaar aanvullen en versterken. Je nuttig maken en vooral je nuttig voelen dat is wat een ieder nodig heeft. Ieder mens, groot of klein, jong of wat ouder kan zo zijn steentje bijdragen en heeft zijn eigen kwaliteiten. Ons doel is dan ook dat een ieder voor zich, zich prettig voelt bij Buitenkans. Met plezier komt en met plezier weer weggaat. Dat ze een fijne dagbestedingsplek hebben waar ze gehoord en gezien worden. Je kan je pas ontwikkelen wanneer de basis goed voelt. Wij vinden het belangrijk dat onze deelnemers zich gehoord en gezien voelen maar vooral dat ze zich bij Buitenkans veilig, vertrouwd en thuis voelen. Wij bieden een breed aanbod van activiteiten en werkzaamheden. We proberen de deelnemers zoveel mogelijk in hun kracht te zetten, 'iedereen is wel ergens goed in' is dan ook ons motto. Naast onze 'boeren' activiteiten proberen we een centrale plek in de maatschappij te creëren door iets te betekenen voor anderen. Samen, Buiten en Gewoon; de 3 kenmerken van de zorglandbouw (en de omschrijving hiervan) is ons dan ook op het lijf geschreven.

Om een goed beeld van onze zorgboerderij weer te geven in dit kwaliteitsverslag, zal ik met regelmaat terug komen op het kwaliteitskader van de zorglandbouw. In het kwaliteitskader van de zorglandbouw hebben deelnemers, zorgboeren en anderen vast gelegd wat zij goede zorg vinden.

In het voorwoord noemde ik kort over onze dalen in 2024. Daarover verderop meer, toch wil ik de lezers van ons jaarverslag niet onthouden om kort stil te staan bij onze 2 toppers van Buitenkans. Beiden kwamen in 2024 te overlijden. Opa van de zorgboerderij. Vader van zorgboerin Judith en woonde op het erf van de zorgboerderij. Het is een groot gemis dat opa er niet meer is, voor iedereen die bij ons op de zorgboerderij kwam. En 'onze' deelnemer Jelle. Nog steeds niet te bevatten, dat we de klusjes zonder hem moeten doen 'Voor altijd 1 van ons', Jelle!



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Een terugblik, Buitenkans 2024:

Zoals ik al schreef in mijn voorwoord was 2024 een bewogen jaar voor ons. Zowel voor Buitenkans als privé. In onze situatie loopt dat altijd in elkaar over. Door onze kleinschaligheid en omdat we het een grootpluspunt vinden voor onze deelnemers, staan zorgboer en zorgboerin altijd zelf op de groep. Even tijd vrij maken voor privé is er vaak niet bij. Maar ook daar hebben we van geleerd, af en toe even niet op de groep moet ook mogelijk zijn. Dus is ons voornemen voor 2025, zorgboer en zorgboerin staan zoveel mogelijk in plaats van altijd, zelf op de groep. En in de praktijk werkt dat prima, ons personeel kan het prima aan om met 1 van ons de groep te draaien.

We begonnen 2024 relatief rustig. We hadden leuke klusjes staan en de deelnemers groepen waren stabiel. Op een paar kleine ongelukjes na, zoals een klemblaar en een blauw oog omdat een collega met haar hoofd tegen een paal van de trap liep. Veel spannender werd het niet.

In maart begon de informatieverstrekking over de aanbesteding, Samen Twente 2025. Daar waar een hele grote groep, waaronder wij in de veronderstelling waren dat we goed zaten bij de Coöperatie Boer en Zorg, liep het deze keer anders. Wij en de CB&Z gingen ervan uit dat zij als inkooporganisatie voor hun leden de aanbesteding in zouden gaan. Helaas besloot Samen Twente aan de voorkant te gaan controleren, wat niets meer of minder inhield dan dat iedereen afzonderlijk de aanbesteding in moest. Hoofdaannemer of onderaannemer. Wat een klus... veel onderdelen van de aanbesteding werden een discussiepunt. Onze formulieren werden lang niet altijd zomaar geaccepteerd, ook al voldeden ze aan wet en regelgeving. Ook het punt personeel was voor velen van ons een struggle. Samen Twente wilde alleen de gegevens van het zorgpersoneel, terwijl wij zorgBOEREN vaak een combinatie personeel hebben van zorgmedewerkers en vakkrachten. Juist dat waar wij zo trots op zijn werd door hun niet gezien. En werd ons kwalitatief en professioneel goede personeelsleden neergezet of ze er niet toe deden. Uiteindelijk hebben we zoveel bereikt dat we al ons personeel konden verwerken in de formulieren zodat je ook in 1 overzicht kon zien of het een goede verhouding was tussen aantal deelnemers en aantal personeelsleden. Aantal zorgmedewerkers en aantal vakkrachten. Transparant mogen zijn, was voor mij mijn belangrijkste drijfveer. De samenwerking en verbinding tussen ons en onze collega zorgboeren werd versterkt, we wisten elkaar goed te vinden en konden elkaar goed van informatie voorzien.

Tevreden deelnemers en kwaliteit van zorg leveren staat bij ons voorop. We proberen dit zo goed mogelijk uit te dragen door een gezellige en ontspannen sfeer te creëren. Te luisteren naar de deelnemers en ze ook echt te horen. Zo heeft iedere deelnemer een vaste dag waarop hij mag kiezen met welke werkzaamheden hij of zij wil beginnen. En wanneer we een nieuwe klus aannemen doen we dit altijd na overleg met de deelnemers. Daarnaast zorgt met name de zorgboer ervoor dat er veel afwisseling is. Een dag op een boerderij is nooit hetzelfde. Voor ons is het van groot belang dat ze allemaal met plezier komen en tevreden naar huis gaan. We sluiten aan bij de mogelijkheden van de deelnemers zodat een ieder op zijn eigen niveau zich zo goed mogelijk kan ontwikkelen. Dat we daar best goed in zijn blijkt wel uit de positieve reacties van de deelnemers en hun naasten en andere mensen die op welke wijze dan ook betrokken zijn bij onze zorgboerderij.

Toen werd het zomer, de gezondheid van de vader van de zorgboerin (opa van de boerderij) ging achteruit. Hij was beginnend dementerend en was steeds meer vermoeid. Hij woonde bij ons op het erf en iedereen, ook de zorgboeren hielden overdag een extra oogje in het zeil. In 1 van zijn laatste weken fietste 1 van opa's broers naar huis, waarop 1 van de zorgboeren verontrust naar de zorgboerin toe kwam gerend; Judith, opa fietst weg. Dit terwijl hij al een week bedlegerig was. Onze kleinschaligheid maakt dat we soms net een groot gezin zijn en wanneer je dan in deze situaties komt voelt dat fijn, goed en vertrouwd. En je kan er samen om lachen. Heel belangrijk, samen verliezen we nooit onze humor. Hoe verdrietig de situaties soms ook zijn. 19 juli overleed opa, samen namen we op gepaste wijze afscheid van hem. En gingen we door, nog 2 weken werken voor het zomervakantie zou zijn. Woensdag 31 juli, we zouden nog anderhalve dag werken, kregen we het meest verdrietige telefoontje ooit van een moeder van 1 van onze deelnemers. De jongen, 'één van ons', 23 jaar is tijdens zijn vakantie in Limburg met MEE reizen, plotseling overleden. Ik kan nog steeds niet beschrijven wat voor een impact dit op zijn ouders, zijn gezin, op ons en onze deelnemers heeft gehad en nog steeds heeft. 6 deelnemers op een dag begeleiden en dan ineens valt er zo plotseling 1 iemand weg. Je hebt je emoties en verdriet en tegelijkertijd moet je de overige deelnemers voorbereiden op nieuws waarvan je niet weet hoe ze hiermee om zullen gaan en wat ze ervan zullen begrijpen. Toch hebben we hier een positief gebeuren van kunnen maken. De volgende ochtend kwamen we allemaal bijeen en hebben we kaarsjes aangestoken en herinneringen gedeeld, veel gehuild maar ook veel gelachen om alle bijzondere momentjes samen. Aan het einde van de ochtend samen ijs gegeten omdat hij hier zo van hield en wij vakantie kregen. In onze eerste week vakantie gingen we samen met de hele groep van Buitenkans naar zijn afscheid, dat was bijzonder en fijn. Na 2 weken vakantie is er op de eerste werkdag een uitvaartleidster geweest en heeft in eenvoudige taal uitgelegd wat het betekend wanneer je dood gaat, ouders hebben verteld over de uitvaart en we hebben ballonnen opgelaten. Het was fijn om dit samen te doen, samen met ouders en broers, samen met collega's en deelnemers, samen met bekenden van de deelnemer die hij kende van hier. Van augustus tot aan waar we nu staan gingen we door. Zoals dat hoort, toch kregen we het niet meer zo vanzelfsprekend uit onze handen en was er weinig ruimte voor ontwikkelingen en nieuwe dingen. Op het erf herinnerde ons alles aan opa, in de kantine en rondom Buitenkans alles aan de deelnemer.

Terwijl wij doorgingen en onze schouders eronder zette. De positieve drive weer hadden gevonden en weer energie op deden van ons werk. Maakten we plezier en hadden lol, want dat vinden we 1 van onze meest belangrijke speerpunten, we gaan met een fijn gevoel naar huis na een goede werkdag. Sloegen we in november de regionale krant open en zagen met grote letters in de krant; HELP ons deze zorgcowboys ontmaskeren. Pointer (onderzoeksbureau) had een onderzoek gedaan nav de aangeleverde jaarcijfers aan het CIBG. Wanneer je de site opende kon je opzoeken welke zorgaanbieders vermeld stonden onder vermoedelijke zorgcowboys. 1 van de 43 zorgboerderijen (landelijk!) was Buitenkans. Net opgekrabbeld werden we weer onderuit geschoffeld, in 1 woord paniek. Contact gezocht met de boekhouder en Maarten van de Federatie. Ouders werden middels een mail diezelfde avond ingelicht over het feit dat we gingen uitzoeken waar deze vermelding vandaan kwam. Er stond in de mail dat wij (de boekhouder en wij zelf) zeker wisten dat het op fouten was gebaseerd en dat ze altijd contact met ons of de boekhouder op mochten nemen. Transparant zijn en open staan voor vragen was het enige wat we konden doen. Er kwam veel begrip en lieve woorden, dat deed goed. Toch stonden we nog steeds onterecht op die zwarte lijst die openbaar inzichtelijk was. Al snel bleek dat de cijfers totaal verkeerd zijn uitgelegd. Maar Pointer bleef bij hun standpunt; wanneer ze de lijst zouden verwijderen zou er getwijfeld worden aan hun onderzoek. Op eigen houtje heb ik contact gezocht met Pointer (achter de schermen, niet in de openbaarheid, dat wilde ik nadrukkelijk niet). En uiteindelijk ook contact gezocht met het ministerie en uitgelegd waar wij in beland waren nu deze cijfers openbaar gemaakt moeten worden. En dat diezelfde cijfers dan zo verkeerd weergegeven worden door een onderzoeksbureau. Vanuit het ministerie waren ze erg onder de indruk over deze hele situatie en beloofden hier onderzoek naar te doen. Diezelfde avond heeft Pointer de lijst die openbaar stond verwijderd. Een grote opluchting dat zeker maar ondertussen wel een week achter de rug die ons dag en nacht bezig hield en enorm veel energie heeft gekost. En waarbij iedere minuut in het teken stond van Buitenkans. Begin december kregen we er privé een tik overheen toen onze zoon met een fikse burn-out onderuit ging en we nu privé al onze zorgen en energie in de thuissituatie moesten steken.

Zoals ik al begon, kleinschalig zijn en betrokken zijn bij alle facetten van je bedrijf (van de schoonmaak, begeleiding tot aan alle administratie) voelt goed en vinden wij belangrijk. Echter soms komen er momenten op je pad dat je je afvraagt of je hier goed aan doet. Nou 2024 was zo'n jaar...

Toch waren er lichtpuntjes genoeg, genoeg om te zeggen; Natuurlijk doen we er goed aan en gaan we dooooo. De grootste lichtpuntjes zijn al onze deelnemers, groot en klein. Hun tevredenheid, altijd blij als ze komen, altijd tevreden wanneer ze weg gaan. De gezelligheid, de humor, de energie die we van ze krijgen. Onze collega's (personeel en vrijwilligers) waren ons tot grote steun en lopen graag een tandje harder of springen spontaan bij. Zijn super blij met hun werkplek en met ons. Het gevoel dat we de hele wereld samen aan kunnen, dat gevoel maakt dat we doorgaan.

De andere lichtpuntjes creëerden we dan ook samen; we werden gegund in de aanbesteding. We gingen naar Giethoorn met de volwassen deelnemers. Met de groep jeugd gingen we naar Burgers Zoo. De zaterdagen met de kinderen zijn altijd van die kleine kinderfeestjes, van alles uit de kast om er weer een leuke dag van te maken. We hadden leuke klussen met de volwassen deelnemers, naast onze gewone klussen zoals hout kloven, dier verzorgen en erf onderhoud bedenken we altijd andere klussen zodat er genoeg afwisseling in het programma zit. Dit jaar ruimden we een heel huis leeg, werd een houten schuur weggehaald, werd de koeienstal aangepast en mochten ze metselen en beton storten, werd de parkeerplaats verhard en hebben we een stuk straatwerk aangepakt en opnieuw gestraat.

Hebben we een donatie ontvangen van de ouders van de overleden deelnemer en kochten we op zijn verjaardag voor alle volwassen deelnemers een koptelefoon met muziek, zodat we met veel lawaai klussen of saaie klussen muziek kunnen luisteren. Gingen we op zijn verjaardag met zijn ouders en al onze deelnemers taart eten op de natuurbegraafplaats. Werden er voorbereidingen getroffen voor de kerstmarkt en sloten we het jaar af met een gezellige kerst brunch en ontvingen de deelnemers een coole gevulde (ijs) emmer; een COOL kado voor jou. Als dank je wel voor hun inzet.

Een korte terugblik op het afgelopen jaar leert ons dat we er altijd voor 200% voor gaan, maar dat daar ook grenzen aan zitten, wanneer het even wat minder gaat of moet gaan dan blijft er altijd nog 100% over.

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

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

Reflecteren en leren.

vanaf januari 2022 regelde de Coöperatie Boer en Zorg voor ons de inkoop bij de gemeenten. Het was een bewuste keus zodat zij voor mij een groot deel van de administratieve druk weg namen. In 2024 ging de nieuwe aanbesteding voor Twente open. Wij (CB&Z & wij zelf) gingen ervan uit dat het inkooporgaan, de CB&Z voor ons de aanbesteding in zou gaan. Al snel werd ons duidelijk dat de aanbesteding deze keer anders verliep en werd er van iedere aanbestedende partij, hoofdaannemer of onderaannemer verwacht individueel de aanbesteding in te gaan. Dat maakte dat wij de keus hebben gemaakt om toch maar weer zelfstandig als hoofdaannemer de aanbesteding in gingen. Vanaf het voorjaar tot aan eind van de zomer waren we hier druk mee, maar gelukkig niet voor niets en werden we gegund. In het overgangsjaar 2025 zullen we samen blijven werken met de CB&Z om vervolgens zelfstandig door te gaan. Ik heb veel kennis opgehaald bij de CB&Z maar denk dat het zelfstandig zal lukken.

PGB gaat via het PGB portaal, een administratieve wijziging welke goed werkbaar is. Daarnaast hebben we nog een aantal PGB onderaannemerschappen. Afgelopen jaar en het overgangsjaar werken we nog in 3 verschillende systemen om te factureren. Nedap, Zilliz en SVB portaal. Zo ook de digitale dossiers bijhouden, dit gebeurt nu nog in 2 verschillende systemen. B&Z eist dat er in Nedap gewerkt wordt, terwijl ik mijn overige dossiers in Zilliz bijhoudt. Dit systeem ervaar ik als gebruiksvriendelijker en goedkoper. Wanneer alle indicaties van CB&Z overgezet zijn op onze eigen naam zullen deze dossiers ook weer in Zilliz komen.

Uit de beoordeling van het jaarverslag over 2023 kwamen geen bijzonderheden.

Er hebben in 2024 geen veranderingen of ontwikkelingen plaats gevonden welke van invloed waren of zijn op onze visie, beleid zorgaanbod of werkwijze. Het overlijden van 1 van onze deelnemers en de aanbesteding waren de zaken die ons door het jaar heen bezig hebben gehouden.

We hebben kwaliteit van zorg altijd bovenaan staan. Een breed begrip, voor ons uit zich dit in zoveel mogelijk de continuïteit van zorg te bewaken. Goed kijken wat er gebeurt, hoe reageren onze deelnemers en hoe sluiten wij hier zo goed mogelijk bij aan. Rust bewaken, humor behouden en zo weinig mogelijk veranderingen. Ons kleine team is hier een onderdeel van. Het is voor onze deelnemers voorspelbaar en vertrouwd bij ons, altijd de vaste medewerkers en deelnemers om hen heen. Juist in ingrijpende situaties zoals het afgelopen. We lezen en horen terug tijdens evaluaties of gewoon aan de koffie dat ze Buitenkans als een fijne werkplek ervaren en graag naar hun werk gaan.

Het kwaliteitssysteem werkte voor ons als een rode draad en als leidraad om ons eraan te herinneren dat we op tijd aan de gestelde eisen konden voldoen.

Wanneer er achter de schermen van de boerderij onrust is door allerlei zaken is het fijn dat het kwaliteitssysteem op tijd meldt dat het tijd is voor evaluaties, keuringen, intervisies enz. Zo kun je voor de schermen shinen en de dingen doen waar je goed in bent. Rust creëren en behouden voor je deelnemers.

Wij hebben dan ook niet het idee of een aanleiding dat ons kwaliteitsproces (of onze deelnemers) hebben geleden onder de hectiek die zich afspeelde.

Om een goed beeld te krijgen van hoe 'buitenstaanders' naar onze zorgboerderij kijken maken we een aantal keren per jaar gebruik van een eenvoudig en prettig meetinstrument namelijk de 'blik van buiten'. Een vragenformulier waar bezoekers vanuit verschillende taken of rollen op kunnen schrijven hoe zij denken dat deelnemers onze zorgboerderij ervaren, gebaseerd op de kernwaarden. Onze ervaring is dat vaak de eerste reactie is; is dat wel voor mij? zo goed ken ik jullie zorgboerderij nog niet. Na een korte uitleg waarin uitgelegd wordt dat zij juist wel de mensen zijn die de blik van buiten, door hun eerste indruk vast kunnen leggen zien ze het nut ervan in en vullen ze hem graag in. Bij Buitenkans komen er met regelmaat mensen even langs, wij nodigen de mensen dan ook graag uit voor een kop koffie met de deelnemers. De deelnemers ervaren dit als gezellig, de bezoekers krijgen een goede indruk van de zorgboerderij en voor ons als personeel is het ook prettig zo heb je andere gespreksstof aan tafel.

Voorafgaande jaren werd hij ingevuld door o.a. de wethouder, de dierenarts, iemand van de Federatie die op bezoek kwam om hun leden te bezoeken (ik ben bestuurslid van de Vereniging Zorgboeren Overijssel) ingevuld. Afgelopen jaar heb ik de blik van buiten aangeboden en in laten vullen door o.a. een medewerker van de kinderboerderij, de uitvaartleidster die ons (personeel en deelnemers) heeft geholpen om het overlijden van de deelnemer een plekje te kunnen geven, en door een collega zorgboer (bestuurslid) die bij ons was voor een bestuursvergadering. Wat er onder andere werd aangegeven door de mensen uit het groen (kinderboerderij en collega zorgboer) is; je kan zien dat de jongens hier graag komen, het is hier gezellig en huiselijk, de kleinschaligheid is waardevol. De kernwaarden als als ik hoor erbij en ik doe mee, kiezen uit nuttig werk, veel beweging, ik word gezien en gehoord, ik krijg de kans om te leren kunnen de deelnemers hier ervaren volgens de bezoekers. De uitvaartleidster gaf specifiek aan dat ze het fijn vindt om te zien dat er veel oog is voor het individu, personeel is lief en zorgzaam, hechte club. Vooral de gebieden onder 'Gewoon' geeft zij aan dat de deelnemers dat goed bij Buitenkans kunnen ervaren. Onder het punt; wat zou u ons willen meegeven schrijft ze; Hier zou ik mijn eigen kind met een gerust hart achter laten. Op alle formulieren worden er geen onderdelen aangekruist waar we volgens de bezoekers extra aandacht aan mogen besteden.

Conclusie blik van buiten; een vriendelijk laagdrempelig meetsysteem welke goed past bij de werkwijze van Buitenkans. Door de deuren letterlijk open te zetten en mensen binnen te halen creëer je; gezelligheid, transparantie en voelen mensen zich welkom.

3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

De conclusie is al getrokken op de vorige pagina.

Het kan voorkomen dat een jaar anders verloopt dan je in het begin van het jaar zou verwachten. Door onze kleinschaligheid liepen privé en zakelijk behoorlijk door elkaar. Vooral veel denkwerk om hoe bewaak je de rust voor de deelnemers en binnen je gezin. Aan het einde van het jaar trekken we de conclusie dat we er samen het beste van gemaakt hebben. En dat dit best goed gelukt is. Niet altijd 200% inzet wil niet zeggen dat 100% inzet niet genoeg is. Wij zijn in balans gebleven, hebben tevreden deelnemers op ons erf terwijl we toch behoorlijk uit balans waren.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Doelgroep	begin	instroom	uitstroom		eind
jeugd	16	1	2		15
volwassenen	9	0	1		8
Totaal	25				23
Reden uitstroom			1 overlijden		
doelen bereikt			1 doelen bereikt		
anders nl;			1 24 uur begeleid wonen elders		

Per 1-1-2025 start er een deelnemer 18+ voor 4 dagen per week

Per 1-1-2025 start er een jonge deelnemer voor 1 zaterdag per 14 dagen. Dit maakt dat de groepen stabiel zijn.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Er zijn weinig wijzigingen geweest wat betreft de groepssamenstelling. Bij de volwassen deelnemers kwam er onverwacht een plekje vrij. Dit hebben we voor 2024 zo gelaten, aan het einde van het jaar kwam er een aanmelding voor een nieuwe deelnemer waarvan wij denken dat hij prima binnen de groep gaat passen.

Bij de jeugdigen is er wel wat geschoven. Doelen bereikt en een verhuizing waardoor ze niet meer bij ons kon blijven komen. Onze ervaring is dat de plek voor jeugdigen niet zolang niet opgevuld blijft. Het contact met de wijkregisseurs van de gemeente is goed en we hebben korte lijntjes. In de praktijk zien we dat zij de plekken al hebben ingevuld of al graag ingevuld zien alvorens de ander is uitgestroomd.

Conclusie: wij ervaren Buitenkans als een stabiel en gezond bedrijf. Wat betreft doelgroepen en leeftijden zullen we geen veranderingen doorvoeren. Het aantal (kleinschalig) en de combinatie van verschillende doelgroepen maakt dat we alle tevreden deelnemers een fijne plek kunnen bieden.

4.3 Personeel

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

Wij hebben een stabiel team. De zorgboer en zorgboerin werken zelf alle dagen in de week mee op de groep. Voor ons een belangrijk item, wij merken dat deze behoefte er is bij onze deelnemers. Een boer en een boerin op het erf waar ze altijd op kunnen rekenen. Dat maakt het naar de zorgboerderij gaan voorspelbaar. Daarnaast geeft het een vertrouwd en veilig gevoel. We worden ondersteund door 3 medewerkers. 1 medewerkster werkt 15 uur, zij ondersteunt ons door de week met de volwassen deelnemers. Een andere collega heeft bij ons stage gelopen via het praktijkonderwijs en zocht een werkplek, hij werkt 14 uur door de week als assistent begeleider. Daarnaast bestond ons team uit een medewerkster die iedere zaterdag werkte. Social Work met een SKJ registratie. In de loop van 2024 kreeg ze een eigen huis en kwam ze lichamelijk in de medische molen. Ze vond een baan voor 4 dagen in de week. Ze ging wat minder uren op zaterdag bij ons werken en aan het eind van het jaar besloot om haar baan bij ons op te zeggen. In de loop van 2025 zal ze stoppen maar niet voor ze ons helpt om een nieuwe collega op zaterdag in te werken. Wederom met een HBO SW diploma en een SKJ registratie. Met 3 vrijwilligers vormen we samen het team van Buitenkans. Stagiaires hebben we het afgelopen jaar niet gehad. Er kwam wel aanvraag maar we hebben dit jaar besloten om ervan af te zien om met ons eigen team zoveel mogelijk rust te bewaren.

Met zowel de vaste werknemers als met de vrijwilligers houdt Judith evaluaties dan wel functioneringsgesprekken. Ik vind het belangrijk dat we open en eerlijk zijn naar elkaar. Over het

aanbod van werkzaamheden, zorginhoudelijk, de sfeer in de groep, de doelgroep, de werktijden enz. nog voldoende aansluiten bij hun werk wensen. Met de medewerkster die aangeeft te willen stoppen hebben we iedere keer goed afgestemd.

Naast ons eigen team maken we gebruik van de inzet van een gedragsdeskundige van sHeerenLoo / Advisium, zij is voor ons een vast gezicht. Wanneer er bijzonderheden of vragen zijn binnen het team of vanuit ouders kunnen we een beroep op haar doen. Het afgelopen jaar werd ze 1x per 6 weken telefonisch geraadpleegd om bijzonderheden te bespreken en 2x per jaar nam ze deel aan ons deelnemersoverleg, om ons te adviseren en ons te ondersteunen bij vraagstukken.

4.4 Stagiairs

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

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

4.5 Vrijwilligers

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

Wij hebben 3 vrijwilligers. Zij begeleiden naast de vaste begeleiders de deelnemers. 1 vrijwilliger is er iedere donderdagmiddag en de andere op vrijdagmiddag. Ze werken 1 op 1 met een deelnemer (onder toezicht van 1 van de vaste begeleiders). De taken zijn divers, samen kloven, houtklussen, opruim werkzaamheden. Voor onze deelnemers is dit altijd een feestje, met regelmaat moeten we vooruit plannen wie van de deelnemers op deze middagen met de vrijwilliger mag werken. De andere vrijwilligster is er als ondersteuning op de zaterdagen, een paar handen en ogen extra tijdens het knutselen of een buitenactiviteit is zeer wenselijk. Ook zij werkt altijd naast 1 van de vaste begeleiders. Voor alle vrijwilligers is Judith het vaste aanspreekpunt. Voor praktische zaken kunnen de mannelijke vrijwilligers altijd een beroep op Marco doen. Met de vrijwilligers houdt Judith minimaal 1x per jaar een evaluatiegesprek. Het afgelopen jaar zijn hier geen bijzonderheden uitgekomen. Wij en zij zijn tevreden. Voor ons zijn ze ook gewoon onderdeel van het team. Dit merk je vooral bij team gerichte activiteiten. Zoals bv tijdens het bedrijvenuurtje voorafgaand aan de schuttersfeesten of een ander deelnemersuitje. Ons team is stabiel en dat is precies wat past bij Buitenkans.

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.

Een klein, gezellig en stabiel team. We weten elkaar te vinden bij bijzonderheden. We zijn in balans wat betreft aantal deelnemers en begeleiders. Ook de verhouding bevoegd en bekwaam personeel t.o.v. het aantal deelnemers en de zorgvraag is in balans. 1 van onze personeelsleden is HBO- verpleegkundige geschoold en was BIG geregistreerd, dit heeft ze echter laten verlopen aangezien ze bij ons op de zorgboerderij geen enkele verpleegtechnische handeling verricht. Een ander personeelslid is SKJ geregistreerd, zij werkt ook met de groep jeugdigen. Daarnaast hebben we een contract met een gedragsdeskundige, voorheen werkte ze voor Advisium SHeerenLoo, ze is afgelopen jaar van werkgever gewisseld maar is wel als gedragsdeskundige aan onze zorgboerderij gekoppeld gebleven. Zodat een bekend gezicht betrokken blijft bij de deelnemers overleggen en waar we bij dringende zaken terecht kunnen voor consultatie. Wij bieden alleen dagbesteding in groepsverband en we hebben een uitsluitingscriteria welke we handteren. Zodat onze niveau 4 gerelateerde opleidingen van de overige personeelsleden voldoende aansluiten bij vraag en aanbod.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

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

Als Zorgboerderij stellen we vast wat nodig is aan scholing om goede en veilige zorg te bieden.

Om te kunnen vaststellen welke scholing wenselijk en nodig is inventariseren we de 'behoeften' van de organisatie en stellen we doelen. We gebruiken hiervoor ook de input uit verschillende 'meetmomenten'. Denk hierbij aan signalen vanaf de werkvloer (een situatie waar je in terecht komt en meer van wil leren), signalen uit teamoverleg en/of deelnemersoverleg, functioneringsgesprekken en evaluaties met personeel en vrijwilligers. Signalen kunnen ook komen uit evaluatie met deelnemers en/ of ouders of uit het tevredenheidsonderzoek. Juist tijdens het schrijven van het jaarverslag, waarin op al deze thema's wordt gereflecteerd ontstaat overzicht over van wat goed gaat in de organisatie en wat aandacht nodig heeft.

Deze uitkomsten vertalen we ieder jaar in nieuwe opleidingsdoelen. We zetten scholing in die iedere jaar terugkomt zoals BHV en intervisies. Maar ook meer specifiek zoals een doelgroepgerichte training als vanuit bijvoorbeeld een evaluatie blijkt dat we onvoldoende toegerust zijn met betrekking tot een zorgvraag. Het schrijven van het jaarverslag is voor ons het moment om de opleidingsdoelen voor de lange en middellange termijn vast te stellen. Denk hierbij aan jaar en meer-jaren doelen. Ook is dit het moment waarop we terugblikken op de scholingsdoelen uit de voorgaande periode en de verbeterpunten die hieruit naar voren komen weer te vertalen in nieuwe acties en beleid. Acute behoefte aan toerusting en scholing wordt ook gedurende het jaar gemonitord en waar nodig direct vertaald in scholing of training.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Voor de komende jaren hebben we (net als voorafgaande jaren) de volgende opleidingsdoelen: ons continu blijven ontwikkelen en onze kennis op peil houden.

Dit doen we door intervisies, cursussen en scholingen te volgen die passend zijn bij ons als team maar vooral passend bij de doelgroep waar we zorg aan verlenen. Dit alles om zo nog beter aan te kunnen sluiten en nog meer begrip te kunnen tonen voor het gedrag wat een deelnemer laat zien. Wij vinden het belangrijk dat de begeleiders voldoende tools hebben om op deze manier zorg te kunnen verlenen. Welke tools dat zijn bekijken we per periode van een jaar. Dit om kennis op te halen waar op dat moment behoefte aan is.

Zoals het vorige deel werd afgesloten, ons opleidingsdoel; blijven ontwikkelen in welke vorm dan ook, blijft staan. Eind 2024 zijn er dan ook al een best een aantal lezingen, cursussen en een scholing gepland en hebben we ons daar ook al voor ingeschreven. Namelijk; begin januari een lezing over geluuskunde door Mirjam Spitholt, emotiecoaching voor jeugd- en gezinsprofessionals, SOS kinderen en emoties, de BHV cursus en een lezing van Geef me de vijf; diversiteit bij autisme. De laatste gaan we met alle personeelsleden van Buitenkans naartoe. We volgen de intervisies en kwam er onlangs een situatie op ons pad waarvan wij als team het belangrijk vonden om hier direct iets mee te doen en is er voor het team een cursus gebaren'praat' georganiseerd.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

Kennis bijhouden en blijven ontwikkelen is belangrijk, maar aan kunnen sluiten (met nuchter boeren verstand en met 2 benen op de grond) is voor ons zeker zo belangrijk. Ik begrijp het streven van een leven lang leren, toch mis ik soms de waardering voor ons als niet HBO opgeleide mensen. De waardering voor mij en mijn collega's, waarvan 1 collega 'alleen' het praktijkonderwijs heeft gevolgd, maar een super begeleider is. Het team moet ook wat opleidingsniveau in balans zijn en laten we daarbij niet de lager opgeleide mensen vergeten. In balans zijn is belangrijk, maar aan kunnen sluiten bij de deelnemers is het meest belangrijk.

Kijkend naar onze kenmerken en kernwaarden is een team met verschillende opleidingsniveaus mij inziens juist goed. Natuurlijk moet je blijven ontwikkelen, maar wat wij (lees; onze deelnemers) het meest belangrijk vinden zijn: begeleiders met een empathisch vermogen, een creatieve inzet, met inzicht en overzicht, een veilige maar vooral ook gezellige omgeving kunnen creëren, iemand die positief ingesteld is en een luisterend oor heeft, die vooral ook humor heeft. Onze collega, opleiding HBO Social Work vergelijkt ons nog weleens met haar andere werkplek. Een zorg intensieve groep waar veel gedragsproblematiek voorkomt. Zij geeft aan dat ze op de andere plek vooral de kleinschaligheid (wat al snel een vertrouwd en veilig gevoel geeft), en de nuchtere aanpak soms mist. Goede zorg wordt nu vaak aangeduid met opleidingsniveau. Terwijl wij van mening zijn dat er meer gekeken mag worden naar de individuele setting. Altijd de vaste begeleiders is voor de deelnemers ook een erg belangrijk punt bijvoorbeeld. Kijk vooral naar de zorgzwaarte van de deelnemers, de setting en de situatie en stem hier de eisen van het opleidingsniveau op af. Wat niet betekent dat we passende ontwikkelingsactiviteiten niet zullen volgen. Graag zelfs. Ik vind

ontwikkelingsactiviteit dan ook een betere bewoording dan opleidingsdoel. Een goede communicatie als begeleiders onderling is belangrijk. Escalaties onderling of richting personeel zijn bij ons nog niet voorgekomen. Ons inziens omdat de doelgroep passend is bij de zorg wat we kunnen bieden. We staan in verhouding met veel personeel op een kleine groep deelnemers. Voorkomen is beter dan genezen. Judith blijft haar bestuursfunctie vervullen en in menig werkgroep werkzaam. Dit maakt dat we op de hoogte zijn en blijven van actuele onderwerpen waar we daar waar nodig ons op dat moment in kunnen verdiepen. Dit alles om kwaliteit van zorg goed tot zijn recht te laten komen.

Tekst is grotendeels overgenomen vanuit het vorige jaarverslag. Met name omdat het de essentie van opleidingen en Buitenkans goed weergeeft.

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

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

Wij evalueren minimaal 1 keer per jaar met de deelnemers en/of betrokkene. Op ieder evaluatieformulier staat datum volgende evaluatie met aanvullend; indien nodig of wenselijk kan een evaluatie eerder plaats vinden. WLZ deelnemers hebben recht op minimaal 2 evaluaties per jaar.

We stellen doelen op na de intake. Deze worden in het ECD verwerkt en komen iedere tijdens ieder rapportage moment in beeld. Deze doelen worden tijdens evaluaties bijgesteld, bij jeugd komt het nog weleens voor dat er per kwartaal geëvalueerd wordt, op deze momenten kan het voorkomen dat de doelen ook vaker bijgesteld worden. Met name vanuit school of een zorgelijke thuissituatie maken dat we in deze gevallen vaker evalueren. Wij hebben niet de ervaring dat er extra evaluaties worden aangevraagd vanuit de zorgboerderij. Bij volwassen deelnemers wijzigen de doelen niet snel. Het behouden van een fijne werkplek en wat daarvoor nodig is per deelnemer staat bij deze doelgroep vaak centraal. We bespreken de doelen zoals gezegd tijdens evaluatiemomenten maar ook tijdens deelnemersoverleggen. De doelen blijven doorgaans staan tot evaluatiemoment, de aanpak wordt tussentijds nog weleens bijgesteld (na een deelnemersoverleg of wanneer we ontwikkelingen zien die vragen om een andere aanpak). Door onze kleinschaligheid, waardoor we allemaal alle kinderen goed in beeld hebben kunnen we hier goed en snel op inspelen. Deze aanpassingen werken positief op het behalen van de doelen.

De onderwerpen die tijdens een evaluatie aan bod komen zijn o.a. hebben er bijzondere gebeurtenissen plaats gevonden, algemeen; positieve ontwikkelingen deelnemer, zijn er zorgen rondom de ontwikkeling vanuit de deelnemer. Tevredenheid zorgboerderij worden besproken of de aandachtspunten zorgboerderij en het zorgplan met de doelen worden besproken en evt bijgesteld. Voorafgaand aan deze evaluatie evalueren we ook op deelnemersniveau, of aan de hand van het spinnenweb of aan de hand van eenvoudige vragen. Dit geeft een beeld hoe de deelnemer de zorgboerderij zelf ervaart. Deze uitkomst bespreken we ook tijdens het jaarlijkse evaluatiemoment met ouders/verzorgers en evt deelnemer zelf.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

Onze ervaring en daarmee de conclusie; is dat deelnemers en hun ouders/verzorgers tevreden zijn over de manier van evalueren. We ervaren dat de doelen goed aansluiten en passen binnen de planning. Deelnemers en ouders zijn tevreden over de zorgboerderij en de positieve ontwikkelingen die ze ervaren. Bij jeugdigen zien we met regelmaat dat wanneer de doelen behaald zijn ze uitstromen naar regulier of een passende vervolglek. We zien geen opvallende trends en zien geen reden om het proces te veranderen.

De leerpunten die we hieruit halen is dat de manier van uitvragen, vast leggen en evalueren passend is bij onze zorgboerderij. Wij zetten vooral in op; een fijne plek bieden waar rust ruimte en regelmaat in een landelijke omgeving de basis is om te ontwikkelen. Wij zijn geen plek voor deelnemers met een complexe zorgvraag of zorg intensieve deelnemers. Ouders weten dat wij een plek zijn waar deelnemers onder begeleiding kunnen werken en spelen (kinderen op hun vrije zaterdag) en groeien door hun eigen talenten te ontwikkelen kracht bij te zetten. Vaak al gewoon door er te mogen zijn en gezien te worden.

Wat we hiermee aangeven is dat we evalueren op de basisbehoeften en de doelen die zijn geformuleerd op ontwikkeling. Geen ingewikkelde zorgvragen. Samen met verwijzers en ouders komen we vaak tot de conclusie, ook na evaluaties dat we een goede plek zijn voor de deelnemer die bij ons geplaatst is.

Een aanpassing in processen als intake en het vast en bijstellen van het begeleidingsplan is ons inziens niet nodig.

6.3 Inspraakmomenten

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

Inspraakmomenten:

We hebben 4 inspraakmomenten met onze deelnemers gehouden. 2x met de jeugdigen en 2x met de volwassenen. Daarnaast hebben we aan onze thema avond voor ouders een inspraakmoment gekoppeld. Dit jaar werd het inspraakmoment op 24 oktober gehouden. Het thema was; een gezellige avond. Ik had in de uitnodiging de bijzonderheden van het afgelopen jaar kort omschreven. Hier zijn we onder het genot van een hapje en een drankje op deze avond dieper op ingegaan. Hiermee voldoen we ruim aan de eisen welke de wet stelt over het aantal inspraakmomenten. Voor de inspraakmomenten met de deelnemers wordt er geen agenda gemaakt. Bij de volwassen deelnemers wordt het wel een paar dagen voor die tijd aangekondigd. En ook nog een paar keer herhaald zodat ze zich enigszins voor kunnen bereiden. Bij jeugd bespreken we de kernwaarden praat kaarten. We hebben een vaste opbouw, eerst bespreken we het ontruimingsplan, dan de bijzonderheden van de afgelopen periode, dan algemeen wat iedereen van de werkplek vindt, of ze nog iets anders willen, we nemen de huisregels door en praten dan over de kernwaarde praat kaartjes.

Zowel bij jeugd als bij de volwassen deelnemers merken we dat we adhv de kaartjes veel meer tot een gesprek komen. Wij hebben een eenvoudige omschrijving gemaakt van de kernwaarden om ze nog iets duidelijker te maken.

Bij de volwassen deelnemers merk je uit de reacties dat ze tevreden zijn, ze geven aan dat ze graag met de vrijwilligers werken, dat ze dik tevreden zijn, dat ze vaak met praktische wensen komen die ze nog weleens willen doen of aanschaffen. Reacties op de kaartjes; we werken altijd Samen; dat is fijn. Het ritme op de boerderij geeft houvast; de dag is zo voorbij. Ik krijg de kans om te leren; als we wat willen leren kijkt Marco altijd of dat kan. Ik beweeg veel; ik heb het heel vaak warm, ik skelter veel.

Buitenkans heeft ook een wensboom waar deelnemers hun wensen op kunnen schrijven, hier attenderen we ze op tijdens de inspraakmomenten. Dit jaar kwamen o.a. de wensen; een keer naar de dierentuin en naar Giethoorn uit.

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.

Ervaringen ophalen

(ik laat dit stukje staan van vorig jaar aangezien ik het een belangrijk punt vind onder; conclusie inspraakmomenten). Daar waar ik voorafgaande jaren schreef dat ik de inspraakmomenten vooral hield als formaliteit denk ik daar nu anders over. In de commissie Kwaliteit werd dit onderwerp ook besproken, meerdere collega zorgboeren zagen 4 keer per jaar een inspraakmoment houden als een verplichting. Toch kwamen we gezamenlijk tot de conclusie dat wanneer je een zorgboerderij runt het zeer zeker van belang is dat je inspraak krijgt van zowel de deelnemers als van hun ouders. We besloten de verplichting van 4 keer per jaar meer los te laten. Hoe je er invulling aan geeft is aan de zorgboerderij zelf, als je maar inspraakmomenten houdt. Het verschilt nogal of je de deelnemers en / of ouders met regelmaat spreekt, hoe vaak de deelnemers komen, of je zelf op de groep meewerkt enz. Nu ik deze verplichting iets meer los mag laten en er mijn eigen draai aan mag geven merken we dat we de inspraakmomenten als meer zinvol ervaren. Nu zijn de inspraakmomenten passend bij mijn doel (deelnemers en ouders mee laten denken en praten over de werkwijze van Buitenkans) en zijn ze geen verplichting meer. En om terug te komen op ring 2; inspraakmomenten zijn onmisbaar bij het ophalen van ervaringen.

We blijven ook het komende jaar of ik vermoed de komende jaren op deze wijze doorgaan. 2x inspraakmoment met de jeugdigen op zaterdag adhv de kaartjes en 2x per jaar met de volwassenen adhv een vaste invulling met daarnaast ruimte om aan te geven of er bijzonderheden zijn of wijzigingen moeten plaats vinden. 1x per jaar een thema avond of een avond waarbij ouders elkaar spreken houden we er ook zeker in.

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.

Tijdens de aanbesteding van afgelopen jaar merkte ik dat ik vast liep in het goed uploaden van de tevredenheidsmeting zoals ik die altijd maakte in google docs. De waardevolle informatie was niet goed weer te geven in het systeem van de gemeente of de aanbesteding.

Om die reden koos ik er dit jaar voor om VanZelfSprekend te gebruiken. Een tevredenheidsmeting waarbij je aan het einde van het jaar een pdf bestand kunt uploaden die je kan gebruiken ter verantwoording. Alle deelnemers (die in staat zijn om mee te denken op hun eigen niveau) vulden deze tevredenheidsmeting in op de boerderij. Of met een werknemster of met een vrijwilliger. Dit maakte dat we een 100% score hadden wat betreft het invullen van de lijsten. Een klein aantal hebben de lijst niet ingevuld omdat zij zich niet uit kunnen spreken. Over de inhoud zijn we minder tevreden, hierover in de evaluatie meer. De tevredenheidsmeting werd in oktober 2024 afgenomen.

Wij namen de evaluatie vragenlijsten licht af. Hier kwamen vragen in naar voren als; de begeleiders zijn aardig, er zijn leuke activiteiten maar ook vragen als; ik maak het gezellig, ik heb rust in mijn hoofd. Ook al zijn onze collega's best creatief om hier een goede en passende uitvraag van te maken. Een aantal vragen sluiten ons inziens niet aan bij de doelgroepen. Op alle punten scoorden we gemiddeld 2 neutraal, 8 mee eens en 10 zeer mee eens. Dat is dan positief uitgelegd. Wanneer je kijkt naar de rapportcijfers; activiteiten, onderling contact en contact met begeleiders scoren we een 8 (van 5 deelnemers), een 9 (van 4 deelnemers) en een 10 van de overige 11 deelnemers. Wij zijn dus met vlag en wimpel geslaagd volgens onze deelnemers.

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.

Ring 2; ervaringen ophalen

Conclusie; Daar waar ik trots en tevreden was op en over mijn zelf ontworpen tevredenheidsmeting in google docs besloten we het dit jaar anders te doen om meerdere redenen.

- (lang) niet alle lijsten kwamen terug, welke ik zelf via google docs verstuurd - de rapportage van VanZelfSprekend is goed te uploaden, iets wat van belang is voor partijen als een aanbestedingspartij - bij VanZelfSprekend kun je in 1 keer je cluster uitlezen, dus meerdere zorgboerderijen om te kijken hoe we het er samen van af brengen, iets wat gemeenten prettig vinden.

Nadelen - de manier van uitvragen/ opstellen van vragen, heb je niet in de hand. Mijn eigen uitvraag sloot veel beter aan bij de doelgroep en bij de gebeurtenissen van het afgelopen jaar - mijn systeem bracht de kernwaarden beter in beeld - mijn uitvraag had meer verplicht in te vullen open vragen

Beide systemen hebben dus voor en nadelen, het was goed om dit systeem te proberen. Voor het komende jaar zal ik uitzoeken in hoever je zo'n google docs document ook kunt uploaden in mapje welke je dan ter verantwoording kunt uploaden. Omdat op mijn eigen wijze de uitvraag te doen ervaar ik dat ik een eerlijker en duidelijker beeld krijg van; hoe tevreden is de deelnemer nu en waar moeten we sturen. Ik zal dan het komende jaar het google docs formulier wederom hier op de boerderij invullen en alleen van de deelnemers die zich communicatief niet uit kunnen drukken ouders vragen dit in te vullen. Dat alle formulieren ingevuld waren voor de uiterste datum voor er een jaarrapportage van wordt gemaakt was wel erg fijn.

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

Er vonden dit jaar 2 kleine ongevalletjes voor. 1 van de deelnemers (kinderen) kreeg een klembaar tussen duim en wijsvinger. tijdens het eikelploffen was hij te fanatiek en gebruikte de buis en pijp niet goed. Voor de zekerheid en voor zijn geruststelling werd er een pleister geplakt. Verder werd er geen MIP ingevuld. 2 weken later liep onze collega met haar hoofd tegen een houten balk en kreeg een behoorlijke blauwe plek / blauw oog in de loop van de dag. Hier wel de nodige aandacht aan geschonken maar ze kon goed aangeven dat ze verder geen extra hulp nodig had. Het voorval kwam door onoplettendheid en is niet te voorkomen.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Conclusie, door onze kleine groep met in verhouding veel begeleiding is er veel toezicht. In de praktijk betekent dit dat je veel ongelukjes of ongelukken voor kunt blijven door ze op tijd te signaleren of door op tijd in te grijpen. Incidenten die voorkomen uit gedrag zijn bij ons tot nu toe niet voor gekomen, ik denk mede omdat onze groep een begeleidingsgroep is en geen zorg intensieve groep met 'ernstige' gedragsproblematiek.

Wat we dit jaar hebben gedaan is; in de kantine staat een kalender. Op deze kalender schrijven we alle bijzonderheden zoals een vrije dag of tandartsbezoek van een deelnemer. Maar ook de bijna of echte ongevallletjes. Dit werkt prima. We waren voornemens om 1x per maand adhv een lijst over het erf te lopen en te kijken of we situaties signaleren die aandacht nodig hebben om gevaarlijke situaties te voorkomen. Het plan lag er, de lijst is gemaakt, we hebben het 2x gedaan en vervolgens niet meer opgepakt. Ik zal het aan de actielijst toevoegen en in kaart brengen waarom dit nog niet loopt zoals we graag willen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 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.

controle Zoönosen

Geplande uitvoerdatum: 10-12-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 12-04-2024 (Afgerond)

tevredenheidsmeting versturen

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-11-2024 (Afgerond)

controle machines / apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-03-2024 (Afgerond)

evaluaties inplannen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

controle EHBO koffer

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actie afgerond op: 19-02-2024 (Afgerond)

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 20-02-2024 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 20-02-2024 (Afgerond)

inspraakmoment met volw deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 09-02-2024 (Afgerond)

inspraakmoment jeugd (met jeugdigen)

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 04-02-2024 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 19-02-2024 (Afgerond)

beschrijf de clause of voeg hem toe aan het KJV

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 12-02-2024 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 22-01-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actie afgerond op: 15-01-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 09-01-2024 (Afgerond)

inspraakmoment jeugd (met jeugdigen)

Geplande uitvoerdatum: 09-01-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 09-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: maart en sept 2024

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 09-01-2024 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 09-01-2024 (Afgerond)

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

inspraakmoment jeugd (met jeugdigen)

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Scholing / cursus gericht op onze verschillende doelgroepen. [opleidingsdoelen](#)

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

inspraakmoment met volw deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

controle EHBO koffer

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

controle machines / apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

keuring speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

controle Zoönosen

Geplande uitvoerdatum: 11-04-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

evaluaties inplannen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Tevredenheidsmeting versturen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

brandblussers laten controleren

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

2.3.2 -> Zijn er afspraken gemaakt over scholing en ontwikkeling? Ja -> Welke en met wie?

[verdiepen](#) [in](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

tevredenheidsmeting versturen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Bijwerken KS

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

2.3.2 -> Zijn er afspraken gemaakt over scholing en ontwikkeling? Ja -> Welke en met wie? [verdiepen](#) [in](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Ja verschillende cursussen zijn geboekt

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 29-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 16 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.

Zoals in alle jaarverslagen schrijf ik het ook nu weer. De actielijst is niet mijn ding. Tenminste niet hoe het op deze manier bijgehouden moet worden. Ik zou liever een checklist zien. Die je af kan vinken. Nu staan dingen er dubbel in voor mijn gevoel. Ik ervaar deze lijst niet als overzichtelijk.

Ik hou wel van een overzichtsljst maar heb dit opgevangen door een lijst op mijn kantoor waar alle bijzonderheden opstaan. evaluaties, zoönosen, inspraakmomenten enz

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De 5 jarendoelstelling die ik voorgaande jaren schreef blijft staan.

Wat voor ons belangrijk is en blijft, is het kunnen behouden van onze kleinschaligheid. Dit behoort ook tot de doelstelling van de komende vijf jaar. We waarborgen de continuïteit door inzet van voldoende deskundig personeel (4 vaste begeleiders) maar ook door inzet van bekende gezichten voor onze deelnemers. Vrijwilligers en stagiaires. Daarnaast helpt zus van zorgboerin met enige regelmaat op vrijwillige basis op de momenten dat er onverwacht extra handen nodig zijn. De gemengde groep deelnemers 18+ heeft voor iedere deelnemer een positieve invloed op elkaar. Ze respecteren elkaar en versterken elkaar positief. Ze leren vooral van elkaars ervaringen. Onze doelstelling is dan ook voor de komende vijf jaar: ernaar toe te werken dat we de groep in een goede balans kunnen houden. Wat doelgroep en werkzaamheden welke ze kunnen verrichten betreft. Ook in de groep jeugdigen is er weinig verloop. Alhoewel we hier wel meer sturen op uit dan wel doorstroom wanneer de doelen bereikt zijn of wanneer ze toe zijn aan een andere plek om door te groeien.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstelling voor het komende jaar is grotendeels overgenomen van vorig jaar.

De doelstelling voor dit jaar is wederom het in balans houden van de zorgboerderij en het blijven groeien in ontwikkeling. Dit jaar schrijf ik er bewust bij, het in balans houden van de zorgboerderij en privé. Zorgboer en zorgboerin werken zelf alle dagen mee op de groep. Dit vinden we belangrijk voor onze deelnemers, vaste gezichten, vaste afspraken. Dat biedt duidelijkheid en voorspelbaarheid. Naast dat we dit willen behouden is het ook belangrijk om vrije tijd en werk in balans te houden. We gaan hier het komende jaar kritisch op toe zien. Mogelijk de groep kinderen kleiner maken, van 9 naar 7 deelnemers bijvoorbeeld. Zodat de zorgboer af en toe een zaterdag uit de planning kan. En de zorgboerin bewust een middag in de week niet op de groep is zodat ze iets voor zichzelf kan doen. Verder mag Buitenkans wat ons blijven zoals het nu gaat en zoals we het nu doen. We merken dat we goed bezig zijn. Daarnaast waken we ervoor dat we verschillende doelgroepen, de leeftijden, de psychische en fysieke problematiek moeten in balans zijn willen we de zorg en werkzaamheden kunnen blijven bieden zoals ze bij Buitenkans geboden worden. Wat voor ons belangrijk is, is dat de deelnemer zich prettig en veilig voelt. De positiviteit binnen de groepen willen we behouden. De contacten met de wijkcoaches en wijkregisseurs is goed. De lijnen zijn kort. We merken dit aan regelmatig contact over informatie of over nieuwe aanmeldingen. Afgelopen jaar kregen we aanbod voor diverse nieuwe aanmeldingen, zowel vanuit de gemeente als via ouders (PGB). Ook andere organisaties bellen of er al ruimte voor plaatsing is ontstaan. Helaas moeten we met regelmaat aangeven dat er geen plek is. Er is zowel bij jeugd als bij 18+ weinig doorstroom. Meerdere deelnemers 18+ hebben ervoor gekozen om meerdere uren bij Buitenkans te gaan werken. In de praktijk merken we dat dit meer rust geeft en onze activiteiten makkelijker in te plannen zijn. Wijkregisseurs van de gemeente (WMO) zijn op de hoogte gebracht van deze ontwikkelingen bij Buitenkans. Het blijven groeien in ontwikkeling zit hem ook voornamelijk in het blijven voldoen aan de eisen. In de praktijk zie ik dat wanneer we middels het keurmerk klz werken we gelijk aan alle eisen voldoen waar we wettelijk aan moeten voldoen. Dat een aantal gemeenten daar een schepje eisen bovenop doen is een lastige. Daarnaast bestaat groei in ontwikkelen voor Judith (zorgboerin) uit het bijwonen van verschillende ontwikkelwerkgroepen, (zo is bestuurslid Vereniging Zorgboeren Overijssel, lid van commissie kwaliteit FLZ, bijwonen van studiegroepen, werkgroepen vanuit de gemeente enz).

We zien tevreden deelnemers, deelnemers welke op andere / grotere werkplekken niet goed functioneerden doen het goed bij ons. Wij denken dat dit vooral te maken heeft met onze kleinschaligheid. Iedere dag dezelfde vaste begeleiders in een vertrouwde, overzichtelijke omgeving. Onze doelstelling lijkt eenvoudig maar biedt weer voldoende uitdaging: Buitenkans blijft dat doen waar het goed in is.

9.3 Plan van aanpak

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

Plan van aanpak 2025: Deel uit blijven maken van verschillende werkgroepen en actief mee blijven denken. De uitdaging aangaan om nieuwe informatie te vertalen naar de praktijk. Om zo de netwerken te kunnen voorzien van de juiste informatie en om zelf te blijven groeien in ontwikkeling. In balans blijven door goed te monitoren, wat hebben de deelnemers nodig, wat is er voor het gezin nodig, wat heeft de zorgboerderij nodig? Gemotiveerd blijven, kritisch blijven, in gesprek blijven, schakelen, compromis sluiten, veel overleggen, verdiepen in...

SAMEN, GEWOON, BUITEN aan het werk met een vast team in een huiselijke sfeer. Dát is mijn plan van aanpak.

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.