

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Stichting Belfjor (1388)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Stichting Belfjor (1388)



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	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	10
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	11
4.5 Vrijwilligers	12
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	12
5 Scholing en ontwikkeling	13
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	13
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	13
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	14
6 Terugkoppeling van deelnemers	15
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	15
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	16
6.3 Inspraakmomenten	16
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	17
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	17
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	18

7 Meldingen en incidenten	19
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	19
7.2 Medicatie	19
7.3 Agressie	19
7.4 Ongewenste intimiteiten	20
7.5 Strafbare handelingen	20
7.6 Klachten	20
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	20
8 Acties	21
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	21
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	24
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	27
9 Doelstellingen	28
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	28
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
9.3 Plan van aanpak	29
Overzicht van bijlagen	30

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

Stichting Belfjor

Registratienummer: 1388

Doesburgseweg 8b, 6941 SJ Loil

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 9115479

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

Locatiegegevens

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

Stichting Belfjor

Registratienummer: 1388

Doesburgseweg 5, 6941 SJ Loil

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Oost-Gelderland

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van 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.

2.2 Zorgboerderij in beeld

Foto 1: gezelligheid in de wintermaanden. vuurtjes maken en marshmallows roosteren.

Foto 2: In 2024 zijn de laatste stands omgebouwd tot stallen waardoor al onze paarden nu een eigen stal hebben. De jongeren hebben super geholpen met de verbouwing, vooral de sloop werkzaamheden waren favoriet.

Foto 3: Helaas dit jaar geen veulentjes op de zorgboerderij, wel hebben we extra genoten van de lammetjes en kleine geitjes.



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.

2024.

Zoals elk jaar wanneer we terug kijken op het afgelopen jaar kunnen we concluderen dat er weer een hoop is gebeurd. Leuke en minder leuke dingen. Gelukkig hebben ook in 2024 de leuke dingen weer de overhand gehad en kijken we terug op een goed jaar.

De eerste maanden van het jaar verliepen rustig, we hebben genoten van het lentezonnetje en naast de vaste werkzaamheden gezellig marshmallows gemaakt rondom de vuurkorf. Ook zijn we begonnen met de voorbereidingen van de uitbreiding van ons parkeerterrein. Deze is in maart voltooid waardoor we nu voldoende parkeergelegenheid hebben.

In februari heeft de herhaling van de BHV training weer plaatsgevonden voor al onze medewerkers en vaste vrijwilligers. Aangezien we dit al heel wat jaren doen leek het ons leuk om een beetje uitdaging toe te voegen en hebben we bij de training gebruik gemaakt van een Lotus slachtoffer. Dit maakte de training erg levendig en goed om ook op deze wijze te kunnen oefenen.

In maart was onze Audit, ondanks dat we al heel wat jaren werken met het keurmerk blijft een audit toch altijd een spannend momentje. Dat we alles goed op orde hebben bleek uit de conclusie van de auditor:

'De wijze waarop Stichting Belfjor begeleiding biedt aan de deelnemers verdient een compliment. Alle randvoorwaarden om goede zorg te bieden zijn goed voor elkaar en sluiten daarmee goed aan bij het werken met het keurmerk. De constructieve houding met duidelijke wil om steeds te verbeteren, met de deelnemer duidelijk centraal gesteld, is sterk aanwezig. Zorgboerin Nanneke en haar team en mede stichtingsbestuurders kijken daarbij kritisch naar zichzelf.'

In maart is onze nieuwe medewerker begonnen met 2 dagen per week. Dit bevalt van beide kanten erg goed en is inmiddels uitgebreid naar 3 vaste dagen per week.

In april was het zover, de maand van de lammetjes en jonge geitjes. Alle bevallingen verliepen voorspoedig. De eindstand was 3 lammeren bij onze 2 zwartblesschappen en 8 jonge geitjes, erg leuk!

In mei hebben we weer ons jaarlijkse lentefeest gehad. Ook dit jaar was het weer een groot succes, met fotoshoot, lasergamen, springkussen, frietkraam, kadootjes, clown en spelletjes. Er kon zelf een rondje achterop een motor of in een zijspan worden gereden. Het was een enorm gezellige middag.

Ook in mei zijn wij gestart met het werken met de goededagapp. Een app die ons ondersteunt bij de dagelijkse gang van zaken, planning en rapportage. Dit bevalt erg goed, elke medewerker kan inloggen in de app en de dagrapportages inzien, de planning bekijken maar ook de persoonsrapportages, evaluaties of achtergrond informatie van deelnemers staan in de app. Dit zorgt ervoor dat de overdracht veel soepeler verloopt maar ook dat we veel efficiënter kunnen plannen. Momenteel maken we nog niet ten volle gebruik van de app omdat er nog wat informatie moet worden toegevoegd, dit staat gepland voor het 1e kwartaal van 2025.

In de zomer periode zijn er de nodige klussen uitgevoerd, zo hebben we ons brandmeldsysteem bekabeld, zodat we niet zo vaak vals alarm meldingen krijgen ivm lage accu spanning. Dit lijkt goed te werken. Ook hebben we de stallen voor onze paarden verbouwd, we hebben wat minder paarden waardoor we de stallen groter konden maken. Alle paarden hebben nu een nieuwe ruime stal die voldoet aan de voorschriften van 'sectorraad paard'.

In augustus gaf één van onze medewerkers aan te willen stoppen bij Belfjor, het werk viel haar lichamelijk te zwaar en moeilijk te combineren met een jong gezin. We hebben daarop besloten om de laatst bijgekomen medewerker een extra dag in dienst te nemen, de andere 2 dagen van deze medewerker worden voorlopig niet opgevuld. We gaan eerst onderzoeken waar de behoefte ligt en of we dan nog een extra medewerker nodig hebben of dat we het met het huidige team op kunnen vangen.

Door het jaar heen zijn door de medewerkers diverse scholingen en trainingen gevolgd, allemaal met goed resultaat. En ook hebben we in 2024 weer een aantal stagiaires mogen begeleiden. Ook de standaard zaken zijn uiteraard allemaal weer aan bod geweest, brandoefeningen, inspraakmomenten, RI&E, keurmerk up to date houden.

In september hebben we een gezellige avond georganiseerd met bbq voor al onze medewerkers, vrijwilligers, stagiaires en hun partners als bedankje voor de inzet in het afgelopen jaar, ook dit was een hele gezellige avond.

In oktober hebben we voor de 2e keer een 'pony en koetsendag' georganiseerd in samenwerking met KansPlus. Zij hebben ons in 2023 benaderd omdat ze de organisatie niet meer rond kregen, te weinig vrijwilligers. Vanaf 2023 hebben wij als Belfjor de organisatie overgenomen en zo konden we in oktober de 2e editie door laten gaan. Een gezellige dag voor mensen met en beperking en hun familie. Mooi was vooral dat onze deelnemers heel enthousiast hebben geholpen met de organisatie en uitvoering van deze dag. 'Met elkaar, voor elkaar'.

In november is de jaarlijkse zoönose check weer geweest, alles was prima in orde.

Qua paarden was het een lastig jaar. In februari moesten we afscheid nemen van één van onze oude van dagen, Tsjerk. Door ouderdom en ziekte kon hij geen pijnvrij bestaan meer hebben en hebben we gekozen voor euthanasie. In April kwam er een nieuwe aanwinst bij om ons paardenteam te versterken; Ventus. Ventus moest nog veel leren dus die heeft in 2024 zijn 'opleiding' voltooid en kan inmiddels aan zijn werk beginnen. In juni keken we met zijn allen vol spanning uit naar het veulen van onze Belgisch trekpaard merrie Nellie, na een voorspoedige dracht ging het helaas helemaal mis tijdens de bevalling en zijn we zowel de merrie als het veulen verloren. Dit was voor ons en onze deelnemers wel even een zware tegenslag. Geen veulens voor ons dus dit jaar en ook het dekken van onze fjordenmerrie is helaas niet gelukt waardoor we in 2025 ook geen veulentje verwachten. We sloten het jaar op de valreep nog af met het verlies van onze laatste 'opa' Storm. Op 28 december kreeg hij zware koliek waar hij met zijn leeftijd van 27 jaar niet meer tegen kon vechten. Ondanks al deze tegenslag hebben de deelnemers dit goed opgenomen, konden we ze goed uitleggen waarom we beslissingen moesten nemen die niet zo leuk zijn en was er begrip voor deze keuzes.

Het totale aantal deelnemers is in 2024 iets afgenomen, er zijn 10 deelnemers uitgestroomd en 4 ingestroomd. We kunnen hierdoor nog steeds onze 1 op 4 begeleiding hanteren, zelfs met 1 medewerker minder, zodat onze deelnemers voldoende individuele aandacht krijgen, iets wat wij als team erg belangrijk vinden.

Om het jaar goed af te sluiten hebben we op 29 december met een aantal deelnemers oliebolletjes gebakken. Ze waren erg lekker en alle 250 (!) oliebolletjes waren dan ook zo op.

2024 was een jaar met voldoende uitdagingen die we zijn aangegaan, maar waarin we terug kunnen kijken op veel mooie succes momenten met onze deelnemers en de mensen om ons heen.

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.

Wat betreft het zorgaanbod, de situatie op de zorgboerderij en de financiering van de zorg zijn er in 2024 geen wijzigingen geweest. Onze werkwijze en de manier van zorg leveren past bij ons, hier zien wij momenteel geen reden voor wijzigingen in.

Waar we al een paar jaar hopen op het stabiliseren van het team blijkt dat toch moeilijker te realiseren dan gedacht. Simpelweg omdat er onverwachte dingen kunnen gebeuren en een medewerker ontslag kan nemen wanneer je het niet verwacht. Fijn is dat we dit binnen ons team open en eerlijk kunnen bespreken en samen tot een oplossing komen. In elke team vergadering wordt het functioneren van het team dan ook besproken zodat we tijdig kunnen ingrijpen mocht er wat moeten veranderen.

We zijn ons ervan bewust dat het grootste nadeel van een klein team je kwetsbaarheid is, en dat dit vooral in vakantie periodes vraagt om een duidelijke planning. Aan het eind van 2025 zullen we dan ook evalueren of uitbreiding van het team nog wenselijk is.

Voor het blijven leveren van kwalitatieve zorg hebben we met het hele team dit jaar weer een aantal trainingen gevolgd, hebben we maandelijks een team overleg om zowel deelnemers als werkwijzen en plan van aanpak te bespreken.

Zeker met onze nieuwe medewerker is een regelmatige terugkoppeling van grote waarde. We hebben regelmatig contact met de coach uit ons ondersteunend netwerk om te overleggen over deelnemers waar we wat extra handvatten voor kunnen gebruiken, maar ook over het functioneren van ons team. Het is fijn dat hier ook af en toe iemand van 'buiten' bij mee kijkt. Naar aanleiding van deze coaching gesprekken is ook de training 'teambuilding' georganiseerd welke een positief effect heeft gehad op de samenwerking binnen het team.

Ook is er regelmatig overleg met Zozijn, Siza en Philadelphia waar wij onderaannemer van zijn voor de jeugd, over de ontwikkelingen en het financiële plaatje. Daarnaast hebben we regelmatig MDO overleggen over en met onze deelnemers om ook met andere betrokken hulpverleners op één lijn te zitten. Vaak nodigen we voor deze gesprekken alle betrokkenen uit op onze zorgboerderij zodat we ook de lijntjes met overige betrokkenen kort houden. Tijdens de verschillende audits met zowel Zozijn als Philadelphia als Siza zijn de diverse onderwerpen besproken. Ook voor deze audits voldoen wij aan de norm en kregen wij als opmerking dat we alle zaken goed op orde hebben en er geen aanpassingen / wijzigingen nodig zijn. Zij zijn tevreden met de kwaliteitszorg die wij bieden. We hebben hierbij dus geen feedback gekregen waar een actie voor vereist was.

In maart heeft onze audit plaats gevonden, dit was een prettig gesprek waarin wij de bevestiging hebben gekregen dat we op de juiste wijze bezig zijn met het verlenen van kwalitatief goede en betrokken zorg.

een actiepunt was het verzamelen van alle medicatielijsten in één map zodat deze bij calamiteiten mee genomen kon worden, dit hebben we opgepakt door alle medicatie overzichten toe te voegen aan de deelnemers in onze goededag app. Hiermee hebben we alle gegevens ten alle tijden bij de hand.

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 ontwikkeling met de grootste invloed was ook in 2024 het veranderen van het team. Het onverwachte vertrek van 1 medewerker in augustus heeft van de overige medewerkers het nodige aanpassingsvermogen gevraagd. Gelukkig konden we de dagen die opgevuld moesten worden snel opvullen met een extra dag voor onze nieuwste medewerker, en met wat schuiven qua dagen en bezetting werden de andere dagen ook al snel weer opgevuld. We hebben gelukkig een flexibel team. In overleg wordt er nu eerst bekeken of het aantrekken van (weer) een nieuwe medewerker gewenst is, of dat we het op de huidige wijze met een team van 6 blijven doen. (of wellicht is er nog een andere optie met bijvoorbeeld een ZZP-er, dit wordt nog onderzocht)

We zijn ons ervan bewust dan onze kleinschaligheid ook ons kwetsbare punt is en zullen daarom goed nadenken over de samenstelling van het team.

Het gestelde doel voor 2024 was het beter verdelen van de werkzaamheden en ervoor te zorgen dat 1 medewerker meer 'kantoortijd' ingepland kan krijgen voor zaken als het kwaliteitssysteem. Dit is door de wijzigingen in het team nog niet helemaal gelukt, maar eind 2024 kwam hier toch meer een ritme in waarbij de medewerker 1 dag in de week vrij gepland kon worden voor administratie werkzaamheden. Dit zetten we in 2025 door.

De kwaliteit van de door ons geleverde zorg is hoog, hier werken we ook hard aan. Onze deelnemers zijn tevreden met de zorg die zij ontvangen, dit is weer gebleken uit ons tevredenheidsonderzoek.

Het toepassen van het kwaliteitssysteem verloopt automatisch aangezien we al heel wat jaren werken met dit systeem. De procedure van intake, begeleidingsplan en evaluatie verloopt goed. Ook de audit is op zeer positieve wijze afgerond wat voor ons de bevestiging is dat we effectief werken met het kwaliteitssysteem.

Momenteel is er geen reden voor aanpassen van onze werkwijze, dit verloopt gewoon prima. We zijn tevreden met ons ondersteunend netwerk, we vinden daarin alle hulp die we nodig hebben. De uitbreiding van 2023 met een coach voor medewerkers is erg prettig. Een blik van buitenaf brengt soms nieuwe inzichten. Dit heeft ons ook geholpen met het opbouwen van een sterk team.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

in 2023 hebben we het jaar afgesloten met 48 deelnemers, in de loop van 2024 zijn er 10 deelnemers uitgestroomd en zijn er 4 nieuwe deelnemers bijgekomen. Verder is van een aantal deelnemers in de loop van 2024 het aantal dagdelen aangepast. 1 deelnemer komt 4 dagdelen minder, en 1 deelnemer komt 6 dagdelen meer. Qua aantal deelnemers hebben we 2024 afgesloten met 42 deelnemers.

de verdeling is momenteel 21 jong volwassenen (18+) voor dagbesteding doordeweeks en 21 jeugd voor dagbesteding in de weekenden en op woensdag middag.

Bij de jong volwassenen is er uitstroom geweest van 3 deelnemers; 1 deelnemer waarvan de beschikking niet meer werd verlengd, 1 deelnemers die om prive redenen is uitgestroomd en 1 deelnemer die toe was aan een nieuwe uitdaging op een nieuwe plek. 1 bestaande deelnemer is 2 dagen minder gaan komen doordat hij nu 2 dagen naar een andere dagbestedingsplek gaat waar hij minder fysiek werk doet.

Bij de jeugd is er uitstroom geweest van 7 deelnemers; 3 deelnemers werden in 2024 18 jaar en daardoor liep de beschikking af, 1 deelnemer is verhuisd, 1 deelnemer kreeg een andere invulling van de woensdagmiddag en 2 deelnemers zijn uitgestroomd vanwege andere interesses

De instroom in 2024 was als volgt; 4 deelnemers jeugd voor dagbesteding in de weekenden, en 1 bestaande deelnemer jong volwassen is 3 dagen extra gaan komen en komt nu 5 dagen in de week.

Wat betreft het aantal dagdelen is de wijziging als volgt; de uitstromende deelnemers staan in totaal voor 25 dagdelen per week, de instromende deelnemers staan voor 15 dagdelen. Qua aantal bezette dagdelen zijn we er in 2024 dus iets op achteruit gegaan.

We zijn in 2024 niet gestart met extra doelgroepen en hebben ook niet de intensie om dit in de nabije toekomst te gaan doen. We merken dat de zorgzwaarte toeneemt, nieuwe deelnemers hebben vaak een behoorlijk rugzakje.

De zorg die we bieden is begeleiding / dagbesteding, zowel groeps als individueel, en wordt verleend vanuit de WMO, WLZ en de jeugdwet.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

We zien dit jaar dat het aantal deelnemers wat is terug gelopen, vooral voor de doordeweekse dagbesteding komen er maar sporadisch nieuwe aanvragen binnen. We horen dit ook terug van collega zorgverleners. We zullen hiervoor in 2025 bekijken of we wellicht meer stagemarkten van het speciaal onderwijs kunnen bezoeken om de zorgboerderij weer meer onder de aandacht te brengen.

De aanvragen voor jeugd blijven wel binnen komen, echter hebben nieuwe deelnemers vaak een redelijke zorgvraag waardoor we moeten kijken wie er wel of niet binnen onze huidige groep passen. In 2024 zijn we voor nieuwe deelnemers begonnen met een proefmaand in plaats van een proefdag, we merken dat dit beter werkt omdat we na een maand vaak goed in kunnen schatten of de deelnemer past binnen de bestaande groep en of de deelnemer op zijn plek is binnen onze zorgboerderij.

Uit de inspraakmomenten zijn geen bijzonderheden gekomen, een aantal individuele wensen van deelnemers zijn meteen opgepakt en uitgevoerd. Deze individuele wensen van deelnemers worden besproken in onze maandelijkse teamvergadering en daarna, indien mogelijk, meteen opgepakt.

De huidige groep deelnemers is passend bij ons aanbod en passend bij de competenties van ons team. Dit blijkt ook uit ons tevredenheidsonderzoek, we scoren hierop weer wat hoger dan vorig jaar namelijk: zorgboerderij 9,5, begeleiding 8,9 en activiteiten 9,2.

Qua aantal bezette dagdelen zijn we iets terug gelopen waardoor er weer wat ruimte is voor nieuwe deelnemers. Momenteel is het enige actiepunt dat we komend jaar meer stagemarkten willen bezoeken om de zorgboerderij te promoten.

4.3 Personeel

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

In 2024 zijn er weer wat wisselingen geweest binnen het team. In maart is 1 nieuwe medewerker gestart waar we in december 2023 al een sollicitatie gesprek mee hadden gehad. Zij is een oud stagiaire van de zorgboerderij en voor velen dus een bekend gezicht. Dit maakte dat het opstarten heel soepel is verlopen. Zij is in eerste instantie gestart voor 2 dagen in de week en eventueel extra inval bij ziekte en vakantie.

Eind augustus gaf 1 medewerker aan (zij is gestart in april 2023) dat het werk haar toch fysiek wat te zwaar werd en dat ze inmiddels een andere baan had gevonden. Voor ons erg jammer omdat we dachten het team eindelijk compleet te hebben. zij werkte 3 dagen per week.

Na overleg binnen het team hebben we besloten om voor deze medewerker voorlopig geen vervanging te gaan zoeken. Onze nieuwst medewerker wilde er graag een extra dag bij hebben, zij vangt dus 1 dag op, op de andere dagen is momenteel niet per se een extra medewerker nodig, ook omdat het aantal deelnemers doordeweeks wat is teruggelopen. De overige dagen worden dus binnen het team opgevangen.

De verwachting dat hiermee de vakanties en vrije dagen een knelpunt zou kunnen worden is gelukkig niet uitgekomen, dit blijkt prima op te vangen te zijn met het huidige team.

Met alle medewerkers heeft een doelstellingengesprek plaatsgevonden, hiervan zijn verslagen gemaakt welke zijn opgeslagen in het personeelsdossier. Hieruit voorkomende acties zijn meteen opgepakt en afgehandeld.

Alle medewerkers hebben in het afgelopen jaar weer scholing / training gevolgd vanuit de academie Landbouw en Zorg. Voor 2025 zal het scholingsplan in januari besproken worden met het team.

4.4 Stagiairs

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

In 2024 hebben wij 2 stagiaires mogen begeleiden, beide vanuit de opleiding 'begeleider specifieke doelgroepen' 1 stagiaire is gestart in januari en de andere in september. Beide voor 3 dagen per week. In 2024 is de begeleiding van stagiaires voor het eerst uitgevoerd door 2 medewerkers waardoor niet 1 medewerker extra belast wordt. Dit is goed bevallen. Wij bespreken wekelijks met de stagiaires de voortgang en gaan regelmatig, minimaal eens per maand even zitten om te bespreken hoe de stage verloopt en hoe de planning van de opdrachten is.

De stagiaire die in januari is gestart zou voor de zomervakantie haar examen afronden, dit is door persoonlijke omstandigheden niet gelukt waardoor ze na de vakantie nog een periode verlenging moest doen, deze periode blijft ze bij ons stage lopen en naar verwachting zal ze eind februari 2025 de opleiding afgerond hebben.

De stagiaire die gestart is in september heeft helaas in overleg met school besloten om de stage vroegtijdig te beëindigen, en heeft hiervoor in december een exit gesprek gehad. Ook dit had te maken met persoonlijke omstandigheden.

Helaas betekend dit voor ons dat we zoals het er nu naar uitziet, de eerste periode van 2025 geen stagiaires zullen begeleiden, alle sollicitaties hiervoor zijn al geweest en wij hadden gerekend op de huidige stagiaires waardoor we hebben aangegeven geen extra plekken te hebben. Wellicht dat er nog aanvragen binnen komen na de kerstvakantie.

Wij horen terug van stagiaires dat ze het kleine team prettig vinden om in te wennen aan een werksituatie, ook de toegankelijkheid van begeleiders en het bijna dagelijks kort evalueren wordt als prettig ervaren.

4.5 Vrijwilligers

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

Wij hebben een aantal vrijwilligers die al vele jaren mee helpen op de zorgboerderij, sommigen helpen met het vervoer van de deelnemers en sommige komen meerdere dagdelen per week helpen om het vaste team te ondersteunen, zij helpen met allerlei klussen die worden uitgevoerd in opdracht van 1 van de vaste medewerkers en vaak samen met onze deelnemers.

Er is weinig verloop binnen het clubje vrijwilligers. In totaal hebben we 5 vaste vrijwilligers, het aantal uren is verschillende en geheel afhankelijk van het werk dat er te doen is. Gemiddeld is dit ongeveer 40 uur per week voor 5 vrijwilligers.

De vrijwilligers worden aangestuurd en begeleid door één van de vaste medewerkers, met alle vrijwilligers wordt jaarlijks een evaluatiegesprek gehouden, daarnaast hebben we zeer regelmatig overleg momenten met alle vrijwilligers.

1 x per jaar organiseren wij een gezellige avond voor alle vrijwilligers en medewerkers, dit wordt erg gewaardeerd en is ook altijd erg gezellig. In 2024 hebben we dit gedaan in de vorm van een midzomer barbecue, een zeer geslaagde en gezellige avond. Ook dit jaar hebben alle medewerkers en vrijwilligers een kerstpakket ontvangen.

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.

Ook in 2024 zijn er weer wat wijzigingen geweest binnen het team van medewerkers, waar we hoopten het team compleet te hebben in de 2e helft van 2024 liep het in de praktijk toch weer anders. Het positieve wat we hieruit halen is dat weer is gebleken dat we een aantal zeer betrokken medewerkers hebben en dat ook dit weer binnen het team opgelost kon worden. De zorg voor de deelnemers kon gewaarborgd blijven.

De bewuste keuze om de medewerker voorlopig niet te vervangen heeft goed uitgepakt. 1 medewerker die graag extra uren wou werken heeft nu die uren erbij gekregen, en de andere dagen konden ook met het huidige team worden opgevangen. We merken dat iedereen goed op elkaar is ingespeeld, flexibel is bij inval of vakantie en met plezier werken. De sfeer binnen het team is prima. De vrijwilligers zijn een vaste waarde waar wij altijd op terug kunnen vallen wanneer er extra handjes nodig zijn, ook afgelopen jaar bleek dit weer heel prettig te zijn.

Vanaf de tweede helft van 2024 bestaat ons team uit 6 medewerkers, het doel was vorige jaar om te bouwen aan een stabiel team waarbij iedereen goed is ingewerkt en op elkaar is ingespeeld. Dit is goed gelukt, we hebben hiervoor ook een teambuilding training gehad, georganiseerd door Renske Gerritsen van Kr8-coaching welke daar zeker bij geholpen heeft.

Qua stagiaires is het een wat moeizamer jaar geweest, vooral omdat zij tegen privé omstandigheden aanlopen waardoor het in de stages wat vertraging op loopt. Maar ook hier hebben we een goede manier gevonden om dit aan te pakken en we hopen dat er voor volgend jaar nog aanmeldingen komen voor nieuwe stagiaires.

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.

Voor 2024 stonden een aantal trainingen en scholingen op de planning. Deze zijn ook allemaal behaald.

We zijn zoals gebruikelijk weer begonnen met de herhalingscursus van de bhv voor alle medewerkers en de vaste vrijwilligers. Deze training doen we altijd in company bij ons op het bedrijf zodat we ook het ontruimen kunnen oefenen op de eigen locatie. Voor de afwisseling hadden we dit jaar een Lotus slachtoffer geregeld voor het EHBO gedeelte, dit maakte de training zeker meer uitdagend en was een waardevolle aanvulling. We hebben dan ook besloten dit in het vervolg jaarlijks te doen. Iedereen heeft de training met goed gevolg afgelegd.

1 medewerker heeft de training 'veilige zorg voor leidinggevende' gevolgd en 1 medewerker de training 'veilige zorg voor medewerkers' beide hebben het certificaat hiervoor behaald.

Daarnaast hebben 3 medewerkers de training ' Sociaal Competentie Model' gevolgd en behaald, hebben 5 medewerkers de training 'groepsdynamica, werken met groepen' voltooid en hebben we in september met het hele team een training 'versterken van de samenwerking binnen het team' gehad van Renske Gerritsen van Kr8-coaching. Deze training is door iedereen als zeer waardevol ervaren en heeft ons team, met een aantal nieuwe medewerkers, zeker doen groeien.

Hiermee zijn alle opleidingsdoelen voor 2024 behaald. Alle trainingen zijn gekozen op het passend zijn bij onze doelgroep en situatie en sloten daar ook goed bij aan.

Voor het komende jaar wordt in februari het trainingsaanbod besproken tijdens een teamvergadering, we zullen dan ook inventariseren waar de wensen liggen en hoe we daar gehoor aan kunnen geven. Het is prettig om een training met een aantal medewerkers tegelijk te volgen zodat ervaringen en praktijkvoorbeelden direct uitgewisseld kunnen worden.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

In januari zal in ieder geval de herhaling van de BHV plaats vinden voor alle medewerkers en vaste vrijwilligers.

In februari zullen we in de teamvergadering inventariseren waar de behoefte ligt met betrekking tot de opleidingsdoelen en zullen we kijken welke training van de academie passend kunnen zijn. Indien nodig zullen we ook extern kijken naar trainingsaanbod. In de doelstellingengesprekken is in ieder geval voor 1 nieuwe medewerker naar voren gekomen dat ze graag meer leert over de achtergronden bij verschillende beperkingen, hiervoor zullen we dan ook een passende training zoeken.

Het inventariseren van de scholingswensen is opgenomen in de actielijst.

Aanvulling maart 2025: in februari zijn de scholingswensen en behoeften besproken in de team vergadering. We hebben voor 2025 gekozen voor de volgende trainingen; - ontwikkelingspsychologie - zorgplannen schrijven en rapporteren - De-escalerend werken in drie stappen - Fysieke en mentale weerbaarheid - motiverende gespreksvoering, - Autisme belevings circuit.

Deze trainingen komen voort uit het feit dat er binnen onze doelgroep wat vaker 'opstootjes' voorkomen, vooral bij de groep jong volwassenen. Het de-escalerend werken en de motiverende gespreksvoering sluiten hier mooi op aan. Voor 2 medewerkers staat het autisme belevingscircuit op de planning, de overige deelnemers hebben deze training al gevolgd. Ook de training fysieke en mentale weerbaarheid is een wens van onze nieuwste medewerker, de overige medewerkers hebben deze training als gehad. Voor 2 medewerkers is de training zorgplannen en rapportages schrijven een scholingswens, vooral ook omdat we deze taken wat meer willen verdelen binnen het team en het daardoor fijn is wanneer deze medewerkers wat meer thuis zijn in het schrijven van zorgplannen.

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.

Ook in 2024 hebben we weer de nodige trainingen / scholingen kunnen volgen. Het is fijn dat de medewerkers zelf aan kunnen geven waar de behoefte ligt en dat we het trainingsaanbod hier op aan kunnen passen. De training 'versterken van samenwerking binnen het team' is voortgekomen uit een vergadering waarbij duidelijk werd dat door de komst van nieuwe collega's de samenwerking soms nog wat stroef liep. Hier is dan ook meteen op ingespeeld en is de training van Renske Gerritsen op maat gemaakt voor ons. Het doel van een betere samenwerking is mede hierdoor zeker behaald.

In de laatste teamvergadering van 2024 zijn de trainingen geëvalueerd en besproken welke mogelijkheden er voor 2025 zijn. Deze zullen in de volgende vergadering vastgesteld worden.

Er zijn geen specifieke veranderingen doorgevoerd n.a.v. de trainingen, wel is het fijn te merken dat de kennis van medewerkers op deze wijze wordt vergroot en dit zien we ook terug in de praktijk in de wijze van begeleiden van onze deelnemers.

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.

Jaarlijks houden we per deelnemer een 'officieel' evaluatie gesprek, hierbij zijn ook ouders / verzorgers of andere begeleiders betrokken. Voor deze gesprekken is een schema opgesteld.

Voor nieuwe deelnemers geldt dat 2 maanden na de intake een evaluatie volgt, deze wordt daarna jaarlijks herhaald tenzij er aanleiding is om vaker te evalueren, alle deelnemers komen minimaal 1x per jaar aan de beurt.

In 2024 hebben wij voor 4 nieuwe deelnemers een begeleidingsplan opgesteld en deze na 2 maanden geëvalueerd. Voor de bestaande deelnemers hebben we allemaal 1 evaluatie gesprek gehouden en voor 5 deelnemers nog extra gesprekken omdat daar behoefte aan was. Daarnaast hebben we met 6 deelnemers een 2e evaluatie gehouden aangezien zij een WLZ hebben.

Verder zijn wij vaak betrokken bij MDO overleggen over onze deelnemers. Het echte evalueren met onze deelnemers gebeurt natuurlijk dagelijks, gewoon in kleine gesprekjes tijdens het werken, in een ontspannen sfeer. Deze gesprekjes zijn voor ons veel belangrijker, hier krijgen wij de meeste informatie over of het goed gaat met een deelnemer en of hij het nog naar zijn zin heeft bij ons.

De informatie hieruit nemen we uiteraard mee naar het jaarlijkse evaluatie gesprek. Wanneer tussentijds blijkt dat de gestelde doelen niet haalbaar zijn of er door omstandigheden doelen bijgesteld of gewijzigd moeten worden gebeurt dit in overleg met de deelnemer en ouders / begeleiders.

De onderwerpen die besproken worden zijn; doelen van het voorgaande jaar, nieuwe doelen voor komende periode, verloopt de begeleiding naar wens, welke begeleiding past het beste bij de deelnemer en verder nog wat de deelnemer inbrengt of bijzonderheden van afgelopen periode.

Over het algemeen lopen de evaluaties prima, wij hebben veel contact met onze deelnemers en hun ouders / verzorgers, dus wanneer er zaken besproken moeten worden gebeurt dit vaak ook tussendoor al, we wachten dan niet op het evaluatie moment.

Deelnemers voelen zich prettig bij de manier van begeleiden en de doelen die we stellen blijken haalbaar te zijn. De evaluatie formulieren worden ondertekend en opgeslagen in het dossier. Waar we soms wel tegenaanlopen in het aanvragen van nieuwe beschikkingen is dat gemeenten vaak te hoge verwachtingen hebben van de doelen die wij stellen. Vooral doelen op sociaal / emotioneel vlak blijven bij onze deelnemers vaak jaren staan, we zien hier dan wel ontwikkeling in maar dit gaat in hele kleine stapjes. Het meetbaar moeten zijn van de doelen is voor ons niet altijd haalbaar.

Uit de evaluaties van het afgelopen jaar hebben we de conclusie kunnen trekken dat onze deelnemers tevreden zijn met de door ons geleverde zorg. Deelnemers geven over het algemeen snel en goed aan als ze ergens tegenaan lopen, juist door de korte lijntjes en veel contact zijn wij goed op de hoogte van wat er bij de deelnemers speelt. Door onze kleinschaligheid en daardoor veel individuele aandacht voor de deelnemer zien wij dat de deelnemers hier baat bij hebben, er is voldoende tijd om te werken aan de individuele doelen en we zien hier dan ook vooruitgang in, hetzij het soms met hele kleine stapjes gaat. Veel van onze deelnemers functioneren minder goed in grotere groepen, vandaar dat we vasthouden aan onze kleinschaligheid waarbij we een begeleidingsdruk van circa 1 op 4 aanhouden.

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.

Wat vooral naar voren komt tijdens de evaluatie gesprekken is dat wij goed op de hoogte zijn van wat er speelt bij een deelnemer, hoe het gaat, waar hij tegenaan loopt en waar de leermomenten zitten.

Tijdens de evaluaties komen vrijwel geen onverwachte dingen boven. Deelnemers hebben het over het algemeen naar de zin bij ons en voelen zich prettig en gehoord.

Het hebben van korte lijntjes en veel contact met ouders en verzorgers is nog steeds heel waardevol en wordt door alle partijen als zeer prettig ervaren.

De doelen die we stellen zijn haalbaar, en mocht blijken dat ze dat niet zijn dan worden deze tussentijds bijgesteld. Wel blijven doelen soms meerdere jaren staan omdat de ontwikkeling hierin langzaam gaat.

Het hele proces van intake, begeleidingsplan en evaluatie verloopt naar wens. Hier is momenteel geen aanpassing in 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.

De inspraakmomenten doen wij sinds een aantal jaren op de 'belfjor manier' en dit bevalt goed. We houden zeer regelmatig gesprekjes met een aantal deelnemers, vaak is dit tijdens de werkzaamheden, tijdens een pauze of tijdens een wandeling. Hierdoor is de sfeer veel meer ontspannen en durven de deelnemers zich vrijer uit te spreken en geven makkelijker hun mening over bepaalde onderwerpen.

De onderwerpen die afgelopen jaar ter sprake zijn gekomen; - ziekte bij dieren en omgaan met verlies. (helaas voor ons een pech jaar geweest met onze paarden en hebben we van een aantal paarden afscheid moeten nemen, dit is uitgebreid besproken met de deelnemers) - uitbreiding van diersoorten, in 2025 gaan we proberen om weer kalfjes te krijgen voor de opfok, dit is een wens van een aantal deelnemers. - de invulling van ons lentefeest. Doordat onze motorrun in 2024 geen doorgang kon vinden ivm te weinig vrijwilligers was de wens van een aantal deelnemers of ze dan tijdens ons lentefeest een stukje met de motor konden rijden. Dit hebben we kunnen realiseren met een clubje enthousiaste motorrijders uit het dorp. was erg leuk!

Ook hebben de deelnemers meegedacht aan het ontwerp voor onze kerstkaart, en de invulling van extra activiteiten. De inspraak onderwerpen die betrekking hebben op een individuele deelnemer worden vastgelegd in het deelnemersdossier.

Onderwerpen die de hele groep aangaan worden maandelijks besproken in de teamvergaderingen en worden vastgelegd in de notulen van de vergadering. Eventuele acties worden aangemaakt en in de actielijst gezet.

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

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

De huidige wijze van het houden van inspraakmomenten bevalt heel goed. Deze manier past bij ons en onze deelnemers durven zo ook echt wat in te brengen.

Over het algemeen zijn onze deelnemers heel tevreden, voor een aantal individuele wensen van deelnemers is inmiddels actie ondernomen. We merken aan de deelnemers dat het als heel positief wordt ervaren wanneer onderwerpen die tijdens een inspraakmoment zijn ingebracht ook vrijwel direct worden opgepakt. De deelnemers voelen zich hierdoor gehoord en zien dat er ook echt wat wordt gedaan met hun ideeën. Dit zorgt ervoor dat de drempel om iets in te brengen steeds lager wordt.

een mooie ontwikkeling!

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.

Ook dit jaar hebben wij zoals inmiddels gewoon is geworden het tevredenheidsonderzoek gehouden door middel van de vragenlijsten die zijn gemaakt door de VZOG.

We hebben de lijsten in het najaar uitgedeeld aan 40 deelnemers, de deelnemers die op dat moment minder dan 2 maanden bij ons waren hebben de lijst niet gekregen, zij zullen volgend jaar mee doen. Van de 40 lijsten hebben we 67,5% terug gekregen, dit is ongeveer gelijk aan vorig jaar.

De hoofdvragen in het onderzoek zijn; wat vind je van de activiteiten op de zorgboerderij, hoe zie jij je eigen rol, hoe ervaar je de samenwerking met andere deelnemers en wat bereik jij op de zorgboerderij.

Alle hoofdvragen zijn onderverdeeld in meerdere deelvragen.

Deelnemers geven aan dat ze door de zorgboerderij; beter contact maken met leeftijdsgenoten en meer controle hebben over hun eigen gedrag.

Ze voelen zich gehoord en horen bij het team.

De gemiddelde cijfers die uit het onderzoek zijn gekomen;

Zorgboerderij: 9,5

Begeleiding: 8,9

Activiteiten / bezigheden: 9,2

Alle cijfers zijn ten opzichte van vorig jaar iets gestegen. Vooral het cijfer activiteiten / bezigheden vinden we fijn om te zien dat deze is gestegen, we hebben het afgelopen jaar n.a.v. het tevredenheidsonderzoek van 2023, wat uitbreiding gezocht in de activiteiten per individu. Dit cijfer geeft aan dat we daar goed in geslaagd zijn.

Met deze rapportcijfers kunnen we uiteraard alleen maar heel tevreden zijn!

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.

De tevredenheidsmeting laat zien dat de deelnemers het bij ons naar hun zin hebben.

Ze voelen zich veilig, werken graag samen en het contact met de dieren doet ze goed.

De begeleiding verloopt prima en de activiteiten zijn naar wens.

De individuele punten die vorig jaar zijn aangegeven, wensen voor een activiteit bijvoorbeeld, zijn vorig jaar meteen opgepakt en dat zien we nu terug in de cijfers. Voor nu hoeft er verder geen actie ondernomen te worden, doel is de kwaliteit van onze zorg op peil te houden. Met de cijfers zijn we uiteraard erg tevreden.

7 Meldingen en incidenten

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

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

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

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

We hebben dit jaar 1 melding gedaan van een 'ongeval'.

Onze hoefsmid heeft met het beslaan van de paarden zijn hand open gehaald aan een hoefnagel. Dit gebeurde heel snel en bloedde nogal hevig. Onze stagiaire en 1 deelnemer hebben het zien gebeuren, zij heeft meteen een vaste medewerker (en BHV-er) erbij gehaald.

De stagiaire heeft zich bekommert om de deelnemer welke aardig was geschrokken van al het bloed, de medewerker heeft eerste hulp verleend aan de hoefsmid en is daarna mee gegaan naar de huisartsenpost waar de hand is gehecht.

Het voorval is later met de deelnemers besproken en aan het einde van de werkdag ook binnen het team.

Het is een ongeval welke we niet hadden kunnen voorkomen, risico van het vak hoefsmid, maar waarbij we als team accuraat en goed hebben gehandeld. Hierbij werd ook weer duidelijk waarom al onze medewerkers bhv-er zijn, een ongeluk zit in een klein hoekje..

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.

Voor het eerst sinds een aantal jaren hebben we weer een melding van een ongeval. Het feit dat dit zo sporadisch voor komt geeft aan dat we bewust bezig zijn met de veiligheid van onze deelnemers en medewerkers.

Het voorval dat we dit jaar gehad hebben is ook iets wat we niet hadden kunnen voorkomen, de hoefsmid doet zijn werk zo veilig mogelijk maar het blijven levende dieren waar hij mee werkt.

Belangrijk is hoe het team functioneert in dit soort situaties en daarover kunnen we alleen maar tevreden zijn.

Aangezien wij, en onze deelnemers, dagelijks in contact zijn met onze dieren en voornamelijk met onze paarden zijn we ons terdege bewust van de risico's die dit met zich mee brengt.

We zijn dan ook allemaal erg scherp op veiligheid en dit onderwerp wordt ook zeer regelmatig besproken met onze deelnemers.

Bijvoorbeeld het verplicht dragen van werkschoenen als je met de paarden loopt heeft er aan bijgedragen dat er dit jaar weer geen incidenten zijn geweest met paarden die op voeten zijn gaan staan. Uiteraard gebeurt dit best wel eens, maar door het dragen van de juiste kleding heeft dit meestal geen gevolgen. Ook het uitleggen van signalen die de dieren afgeven aan de deelnemers draagt bij aan een veilige werksituatie.

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.

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): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 02-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: 3.7.2 is toegevoegd, wij voldoen aan de norm

oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 18-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: in het afgelopen jaar is het calamiteitenplan 4 x geoefend met verschillende groepen deelnemers, verslagen hiervan zijn opgenomen in het dossier.

Functioneringsgesprekken / doelstellingen gesprekken

Geplande uitvoerdatum: 27-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: in december zijn alle doelstellingengesprekken gevoerd, de verslagen hiervan zijn door de betreffende medewerker ondertekend en opgeslagen in het personeelsdossier.

website belfjor.nl en zorgboeren.nl up to date houden

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 23-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: de website en zorgboeren.nl is afgelopen jaar regelmatig ge-update

Actualisatie RIE

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 19-12-2024 (Afgerond)

Toelichting: de jaarlijkse update RIE is uitgevoerd

Zoonosen

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 18-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: het bezoek van de veearts is geweest, de checklist is ingevuld en het certificaat behaald

digitaliseren cliëntenadministratie

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 30-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: de cliënten administratie wordt sinds mei gedaan in 'de goededag app' hier worden nog extra aanpassingen in gedaan maar de belangrijkste zaken staan nu digitaal in de app

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 04-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Van de uitgedeelde tevredenheidsonderzoeken hebben wij 67,5 % terug gekregen. de gemiddelde cijfers zijn als volgt: zorgboerderij: 9,5 begeleiding: 8,9 activiteiten: 9,2

controle blusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 12-11-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle blusmiddelen zijn gecontroleerd door Hugon brandbeveiliging bv

uitbreiden parkeerterrein

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 15-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: ivm het slechte weer iets later dan gepland, maar het nieuwe parkeerterrein is inmiddels afgerond

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 07-02-2024, 09:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 07-02-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

Upload RI&E rapportage en Plan van Aanpak in de werkbeschrijving zodra door Stigas na uitvoering op 27 februari verstrekt; informeer auditor hier over via een mailbericht.

Geplande uitvoerdatum: 05-03-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: de laatste RI&E en plan van aanpak zijn toegevoegd.

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: 26-01-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 05-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: alle medewerkers en vaste vrijwilligers hebben de BHV herhaling gevolgd en behaald

Verifieer of AED periodiek gekeurd dient te worden. Informeer auditor per mail over bevinding.

Geplande uitvoerdatum: 21-02-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 20-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: De AED behoeft geen periodieke keuring, wel dient de accu en de pads elke 2 jaar vervangen te worden. onze preventie medewerker is hiervan op de hoogte en draagt hier zorg voor.

Zorg er voor dat, in geval van noodsituaties, snel alle medicatie overzichten van deelnemers aan eerste hulpdiensten verstrekt kunnen worden, ook van de deelnemers die op de zorgboerderij niet hun medicatie tot zich nemen.

Geplande uitvoerdatum: 21-02-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 20-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: medicatie lijsten zijn verzameld in een map, deze kan in geval van nood snel mee naar buiten genomen worden en zo nodig aan de hulpdiensten worden verstrekt.

verdiepen in scholing / training vanuit boer en zorg en vzog opstellen scholingsplan

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 20-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: het scholingsplan is besproken tijdens de teamvergadering en de trainingen staan gepland

controle speeltoestel / elektrische apparaten / gereedschap en huifwagens.

Geplande uitvoerdatum: 19-01-2024
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: 21-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle apparaten en wagens en speeltoestellen zijn gecontroleerd door een extern bedrijf (Stok b.v.)

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.

U mag de niet privacygevoelige acties steeds openbaar maken (niet intern)

Geplande uitvoerdatum: 10-04-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

afmaken omheining schapen en geiten

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

plaatsen brandwerende tussenwand in de paardenstal

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

vervangen stroom lint paardenweides

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

controle blusmiddelen

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Zoonosen

Geplande uitvoerdatum: 28-11-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Functioneringsgesprekken / doelstellingen gesprekken

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

actualisatie werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Actualisatie RIE

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

controle speeltoestel / elektrische apparaten / gereedschap en huifwagens.

Geplande uitvoerdatum: 30-01-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2027
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2027
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

controle speeltoestel / elektrische apparaten / gereedschap en huifwagens.

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: de jaarlijkse controle van alle apparaten / gereedschappen en wagens is uitgevoerd.

verdiepen in scholing / training vanuit boer en zorg en vzog opstellen scholingsplan

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 04-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: het trainingsaanbod is besproken in de teamvergadering, gewenste trainingen zijn aangevraagd

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): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2025
Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: alle medewerkers en vrijwilligers hebben hun certificaat weer behaald

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: 01-04-2025

Geldt voor locatie(s): Stichting Belfjor (1388)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

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

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

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

We hebben afgelopen jaar vrijwel alle geplande acties uit kunnen voeren.

1 grote klus (het plaatsen van een brandwerende muur) is uitgesteld doordat er andere klussen met meer prioriteit tussen kwamen.

Verbeterpunt blijft nog steeds het tijdig bijwerken van de actielijst, dit blijft nog wel eens liggen.

Het plan hiervoor was om vanaf april 1 dag per maand een medewerker vrij te plannen om deze zaken bij te houden, zowel de actielijst als de werkbeschrijving als ook maandelijks notities maken voor het jaarverslag. Dit gaat steeds beter, de werkbeschrijving en de notities voor het jaarverslag lopen op schema. Het bijwerken van de actielijst schiet er nog wel eens bij in, acties worden wel uitgevoerd alleen het aanpassen in de KWAPP blijft soms achter. Doel is om dit vanaf januari 2025 wel weer in te plannen. De actielijst wordt nog jaarlijks uitgeprint en op kantoor opgehangen, zodat alle medewerkers kunnen zien wat er op welk moment wordt verwacht. Dit functioneert prettig.

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 doelstelling is en blijft het bieden van een zinvolle dagbesteding aan jeugd en jongeren en de zorg kwalitatief op hetzelfde niveau houden.

Om de continuïteit van de zorg te kunnen waarborgen zijn we afgelopen jaar bezig geweest met het zoeken van de juiste medewerkers om ons team mee uit te breiden. Nu dit gelukt is is het doel om een stabiel en sterk team te creëren en te behouden. We zullen de komende jaren investeren in het opleiden en verhogen van de kennis binnen het team. Ook willen we de taken binnen het team beter gaan verdelen zodat de werkdruk voor de medewerkers beter verdeeld wordt binnen het team.

Ons team bestaat uit 6 medewerkers, aangevuld met vrijwilligers en stagiaires. Wij blijven een maximum van circa 12 deelnemers per dag hanteren, en hopen dit aantal de komende jaren vast te kunnen houden. Groter willen we niet worden omdat wij onze kleinschaligheid en intensief contact met deelnemers sterke punten vinden en hier niet op in willen leveren door groei.

De weg naar succes is niet altijd via meer en groter maar voor ons juist via kleinschaligheid en individuele aandacht. We zijn goed in wat we doen en dat willen we blijven.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Het ontlasten van de 2 full time medewerkers is de afgelopen 2 jaar al een doelstelling, door de wisselingen binnen het team is dit doel in 2023 niet behaald maar we hadden er vertrouwen in dat dit in 2024 wel ging lukken. Echter door weer een onvoorziene ontwikkeling binnen het team, het vertrek van 1 medewerker, is het ook in 2024 niet gelukt om bovenstaande doelstelling te bereiken. 1 van de full time medewerkers is wel een dag minder gaan werken, de dagen van de vertrokken medewerker zijn door de rest van het team ingevuld. We hebben dus nog geen nieuwe medewerker aangenomen en willen eerst op deze wijze een tijdje verder gaan om te onderzoeken waar de behoefte ligt qua aanvulling van het team. Door wat te wisselen met de verschillende combinaties van medewerkers is er wel wat meer ruimte gecreëerd voor de fulltime medewerker om wat vaker administratieve zaken te doen onder werktijd.

In 2024 zijn we begonnen met het digitaliseren van onze cliënten administratie, hier is al een groot gedeelte van gedaan. In 2025 willen we dit afronden.

Een aantal klussen van 2024 zijn afgerond, het verbouwen van de paardenstallen, het bekabelen van het rookmeldsysteem, het realiseren van een grotere parkeerplaats en een gedeelte van de omheining van de schapen en geiten weide is vervangen, maar er zijn er ook nog wat blijven staan.

Voor 2025 staat het plaatsen van de brandwerende tussenwand nog op de planning alsook het afronden van het vernieuwen van de omheining bij de schapen en geiten, ook de weilanden van de paarden zullen in 2025 voorzien worden van nieuw stroom lint, het huidige lint zit er al 15 jaar en is aan vervanging toe.

Ook staan er weer een aantal trainingen en scholingen gepland om ons team op kwalitatief hoog niveau te houden.

Het grootste doel blijft uiteraard het bieden van kwalitatief goede en betrokken zorg op maat.

9.3 Plan van aanpak

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

om kwalitatief goede en betrokken zorg te blijven bieden hebben we ook voor 2025 weer de nodige trainingen en scholingen op het programma staan en zullen we in de loop van 2025 vaststellen of uitbreiding van ons team nog noodzakelijk is en zo ja op welke wijze we dat zullen gaan invullen.

De maandelijkse teamvergaderingen zorgen ervoor dat we goed op de hoogte blijven van de werkdruk bij de medewerkers en indien nodig hier tijdig op in kunnen spelen. Vooralsnog lijkt het met de huidige medewerkers en de vernieuwde indeling goed te verlopen. Ook de ondersteuning van Renske Gerritsen van kr8/coaching is waardevol geweest voor het vormen van ons 'nieuwe' team.

De klussen die nog staan van 2024 zullen worden opgepakt door onze preventie medewerker, waar mogelijk met behulp van onze deelnemers en vrijwilligers.

Het volledig digitaliseren van ons cliëntstelsel wordt in het eerste kwartaal van 2025 afgerond. 1 medewerker wordt hiervoor een aantal dagen vrij gepland van andere werkzaamheden zodat zij zich op deze taak kan richten.

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.