

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

De Hof van Sion (1529)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Hof van Sion (1529)



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

7 Meldingen en incidenten	16
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	16
7.2 Medicatie	16
7.3 Agressie	16
7.4 Ongewenste intimiteiten	17
7.5 Strafbare handelingen	17
7.6 Klachten	17
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	17
8 Acties	18
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	18
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	26
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	30
9 Doelstellingen	31
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	31
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	31
9.3 Plan van aanpak	31
Overzicht van bijlagen	33

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

De Hof van Sion

Registratienummer: 1529

Stuurmansweg 2A, 8275 AJ 's-Heerenbroek

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 51976315

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

Locatiegegevens

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

Hof van Sion

Registratienummer: 1529

Stuurmansweg 2A, 8275 AJ 's-Heerenbroek

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Coöperatie Boer en Zorg

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?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

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

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

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

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

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.

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 zijn we gestart met een nieuwjaarsborrel. Samen met alle cliënten, naasten uit hun netwerk en alle teamleden zijn we het jaar gestart met proosten op een nieuw jaar. Een jaar waarin we weer van alles samen hebben ondernomen en beleefd. Naast de start van het nieuwe jaar hebben we ook gezamenlijk aandacht gegeven aan verschillende feestdagen zoals Pasen, koningsdag, sinterklaas en kerst. We hebben gedurende het jaar van verschillende mensen afscheid genomen. Maar ook weer anderen welkom geheten. De samenstelling van ons begeleiderteam is veranderd. Er zijn 2 nieuwe teamleden aangenomen en deze zijn inmiddels ook helemaal ingewerkt. Ook binnen de bewoners- en dagbestedingsgroep zijn er wisselingen geweest. In Maart afgelopen jaar hebben we bezoek gehad voor de 3jaarlijkse audit. Een dag waarin we alles samen bij langs zijn gegaan. Dit bleek allemaal op orde. De toetsing van de audit is met een positieve beoordeling afgesloten. We hebben nog wel wat kleine aandachtspunten meegekregen die omgezet zijn naar acties in de actielijst. Op deze manier zijn we ze tegengekomen het afgelopen jaar en hebben we ze in de loop van het afgelopen aandacht kunnen geven. Een voorbeeld hiervan is, enkele ontbrekende diploma's toevoegen aan personeelsdossiers. Dit is inmiddels gebeurd. In een van de bewonerskamers heeft er een verbouwing plaatsgevonden, waardoor deze kamer nu beschikt over een slaapvide en een eigen keuken. Door deze verandering kan de bewoner hier meer zelfstandig vorm geven aan zijn/haar eigen leven. Hiermee ontstaat voor de Hof de mogelijkheid naast beschermt wonen ook begeleid wonen aan te bieden. Met de dagbestedingsgroep is er in het voorjaar toegewerkt naar deelname aan een zomermarkt. Het resultaat is goed gelukt, de marktkraam was goed gevuld met van allerlei producten die tijdens de dagbesteding gemaakt zijn. Van sieraden, kaarten tot pindakransen en verwerkte groenten vanuit onze eigen moestuin. Er zijn deze dag heel wat spullen hiervan verkocht, dit leverde een mooie opbrengst op. Er werden ook een grote hoeveelheid gezonde maaltijden bereid die vervolgens konden worden meegenomen. Hier werd ruim gebruik van gemaakt. Op initiatief van een van onze oud bewoners is er een uitje dit jaar georganiseerd waarbij iedereen kon aansluiten die op dit moment begeleiding ontvangt of ooit in het verleden begeleiding heeft ontvangen vanuit de Hof. Hierdoor ontstond er een gemixed gezelschap wat samen veel plezier heeft beleefd aan dit uitje. Door het jaar heen zijn verschillende activiteiten ondernomen door zowel de dagbestedingsgroep als de bewonersgroep. Zo was er eind van de zomer het bewonersweekend in België. Dit was alleen maar genieten. Samen cultuur beleven, sportief bezig zijn, genieten van lekker eten en drinken en elkaar gezelschap is iets moois om op terug te kijken. Dit soort uitjes zijn echt goed voor de band onderling. Alle bewoners zijn afgelopen jaar door blijven gaan met werken aan hun persoonlijke doelen. Ze hebben hun steentje bijgedragen aan de maatschappij dmv hun (vrijwilligers)werk of werkzaamheden op hun dagbestedingsplek. Op het gebied van financiering van de zorg en kwaliteit volgen we de daarvoor bestemde systemen op de manier waarop we dat ook vorig jaar deden en dat verloopt allemaal naar wens. Door het blijven toepassen van de evaluatiecyclus middels evaluaties met cliënten, vertegenwoordigers, functioneringsgesprekken met personeel handhaven we de kwaliteit van onze zorg. Dat doen we ook door middel van de voortdurende scholing om de zes weken van de intervisiebijeenkomsten.

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.

Opnieuw kunnen we terugkijken op een financieel gezond jaar en handhaven van onze kwaliteit van zorg. In 2023 hebben we naast onze orthopedagoog ook een ggz psycholoog betrokken bij ons werk die inhoudelijk met ons meekijkt. Het afgelopen jaar was hierin wel nog wat afstemmen en aftasten hoe we deze samenwerking nu het beste vorm geven. Deze vorm hebben we nu samen gevonden. Deels is dit structureel door op een aantal vast gestelde momenten in het jaar aan te schuiven bij ons teamoverleg. Maar ook op afroep wanneer er moeite wordt ervaren door client/mentor in zijn/haar (begeleiding)proces. Er is dit jaar tijdens de audit actief met ons meegekeken of onze werkbeschrijving en daarbij behorende documentatie op orde zijn. Dit bleek allemaal goed voor elkaar tijdens de audit. De wisselingen binnen ons team zijn soepel verlopen. De inwerkperiode hebben we veel aandacht aangegeven. Dit betekent met regelmaat samen om tafel om te bespreken.

Ons streven is en blijft een gezonde en veilige plek zijn en blijven voor onze klanten en personeel. Dit betekent in praktijk dat we kritisch naar ons eigen handelen blijven kijken en hierover in gesprek gaan met elkaar, onze zeswekelijkse intervisie bijeenkomsten zijn hierbij heel waardevol. De intervisie bijeenkomsten worden voorgezeten door een orthopedagoog of de ggz psycholoog, die van buiten meekijkt, hoe wij zorg leveren en ons daar kritisch op bevraagd. Voorbeelden van onderwerpen waar we mee bezig zijn geweest tijdens de intervisies zijn: autisme, eetstoornis, gedachtenschema, begrenzen van de ander. Ook blijven we maatschappelijke ontwikkelingen volgen en waar nodig passen wij onze werkwijze hierop aan. Er is vorig jaar een samenwerking ontstaan tussen Studio Blond en de dagbesteding van Hof van Sion. Dit krijgt steeds meer vorm. 2 klanten van de dagbesteding ondersteunen de kapster bij het ontvangen en welkom heten van de gasten. Ze oefenen op deze momenten op hun sociale vaardigheden

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.

Elk moment van afscheid nemen en welkom heten van nieuwe teamleden, bewoners of klanten bij de dagbesteding betekent dat daar aandacht voor moet zijn. Opnieuw afstemmen op elkaar. Hier is ook afgelopen jaar weer op een goede manier invulling aangegeven waardoor deze processen zoveel mogelijk in rust hebben kunnen doorlopen. Dit betekende afgelopen jaar wel dat we al vrij snel weer afscheid moesten nemen van een nieuwe bewoner omdat de afstemming in wat nodig was en wat wij kunnen bieden niet op elkaar afgestemd kon worden. In theorie leek dit wel te kunnen bij de Hof, maar de praktijk wees anders uit. In samenwerking met de ggz behandelaars is er gezocht naar een meer passende vorm van zorg en begeleiding. Omdat wij het afgelopen jaar onze werkwijze hebben aangepast en we direct met onze ggz psycholoog om tafel gaan hebben we kunnen voorkomen dat deze situatie onnodig lang heeft moeten duren. Ons streven is en blijft een gezonde en veilige plek zijn en blijven voor onze klanten en personeel. Dit betekent in praktijk dat we kritisch naar ons eigen handelen blijven kijken en hierover in gesprek gaan met elkaar, onze zeswekelijkse intervisie bijeenkomsten zijn hierbij heel waardevol. Het betrekken van een ggz psycholoog bij ons team is echt van meerwaarde. Dit sterkt ons in het bieden van de juiste zorg en begeleiding. Onze cyclus van doelen opstellen, uitvoeren, evalueren en aanpassen voldoet ook nog steeds. Eerlijkheid, open en transparant zijn belangrijke kernwoorden voor de manier waarop wij met elkaar samenwerken en in gesprek zijn. Dit alles altijd vanuit de gedachte "ik ben ok en jij bent ok". Verbinding is op allerlei niveau's heel erg belangrijk voor ons. De actielijst in de kwapp goed bijhouden helpt ons om gedurende het jaar de juiste onderwerpen voldoende aandacht te geven. Bij de inspraakmomenten staan allemaal ingepland of samen doornemen van de wzd en andere protocollen zijn voorbeelden van terugkerende acties. Tijdens ieder teamoverleg kijken we samen welke acties erop staan voor de komende periode. Dit is voor ons een prettige en helpende manier om de actiepunten goed bij te houden. En zo samen ook de uitvoering hiervan te dragen. Studio Blond is een mooie aanvulling op gebleken op ons huidige aanbod van activiteiten. Deze samenwerking zal dan ook doorgezet gaan worden. Aansluitend op ons activiteiten aanbod blijven we opzoek naar plekken en momenten dat we de producten die we gemaakt hebben tijdens de dagbesteding kunnen aanbieden op bijv markten. Het afgelopen jaar hebben we het project "koken met en voor elkaar" voortgezet. Er werd dit jaar nog meer gebruik van gemaakt dan afgelopen jaar. We gaan samen de keuken in en bereiden met en voor elkaar een gezonde maaltijd. Waar we ieder op onze eigen plek van kunnen en mogen genieten. Samen verschillende activiteiten ondernemen in soms wisselende samenstellingen is goed voor de onderlinge band maar ook voor een persoonlijk proces. Komend jaar willen we hier meer aandacht aan gaan geven.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Eind 2023 waren het 21 deelnemers, nu eind 2024 zijn het 20 deelnemers die de Hof begeleiding biedt. Het totale aantal is ongeveer gelijk gebleven. Een aantal van hen hebben een WMO indicatie en voor een aantal geldt dat ze zorg ontvangen vanuit de WLZ

Eind 2024 biedt de Hof beschermt wonen aan 7 bewoners. Er is 1 logee die gebruikt maakt van de logeerkamer. 7 deelnemers ontvangen ambulante begeleiding en er wordt dagbesteding aangeboden. Er zijn verschillende deelnemers die ambulante begeleiding of beschermt wonen in combinatie met dagbesteding begeleiding ontvangen. 5 Deelnemers komen alleen voor de dagbesteding naar de Hof. In 2024 hebben er verschillende verschuivingen plaatsgevonden. We hebben afscheid genomen van 1 bewoner, wij konden niet voldoen aan de zorgvraag. Zij is doorgestroomd naar een specialistische behandelplek waar wel aan deze zorgvraag kon worden voldaan. 1 logee en 1 client die we ambulante begeleiding boden zijn komen wonen bij de Hof. Binnen de dagbesteding hebben we afscheid van 1 deelnemer genomen en hebben we 1 deelnemer welkom mogen heten dit jaar. 2 Deelnemers die ambulante zorg van ons ontvingen hebben afgelopen jaar de keus gemaakt de overstap te maken naar een andere organisatie. En er is 1 deelnemer die bewust voor ons gekozen voor de ambulante zorg en daarom overstapt is naar de Hof.

Wij leveren zorg voor cliënten met een vorm van autisme, PPD-NOS en/of een verstandelijke beperking en cliënten met een psychosociaal probleem. Wij leveren zorg aan cliënten waarbij sprake is van gehechtheid, die in staat zijn vertrouwen te hebben in andere mensen, niet agressief zijn, aanspreekbaar zijn op gedrag en te motiveren zijn. Wij werken met een aantal contra indicaties. Deze zijn: suicidaliteit, actuele vormen van verslaving, agressie verbaal of fysiek, borderline, hechtingsproblematiek, verzorgingsafhankelijkheid en wanneer er sprake is van dwangzorg. Alle cliënten waar wij zorg aanleveren zijn ouder dan 18 jaar, leeftijd loopt sterk uiteen. Voor de cliënten die wonen bij de Hof van Sion hanteren we wel dat wanneer de leeftijd van 30 wordt gepasseerd, we kijken of het nog passend voor de cliënt is om in deze groep te functioneren. Dit geldt op dit moment voor 2 van onze cliënten. Voor de dagbesteding en ambulante begeleiding kennen we deze bovengrens niet. Er zijn cliënten die vanuit de Wlz zorg ontvangen en er zijn cliënten die zorg ontvangen vanuit de WMO. De zorgzwaarte wisselt van GGZC3 tot GGZC5. Ook de trajecten ambulante begeleiding wisselen sterk en worden aangepast op basis van zorgbehoefte. Als het goed gaat wordt de zorg afgeschaald en andersom.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Ondanks dat we bij de Hof een intensieve intake procedure kennen, bleek afgelopen jaar toch dat wat in theorie leek te kloppen dit in de praktijk niet zo bleek te zijn. We hebben dit proces geëvalueerd en konden de conclusie trekken dat we dit niet hadden kunnen voorzien. En er tijdens het proces juist gehandeld is. Afgelopen jaar zijn er best wat wisselingen geweest, maar dit is eigenlijk allemaal goed verlopen. Bij de Hof investeren we veel in een veilig groepsklimaat. Voelt een ieder zich betrokken en veilig in de groep? Als deze basis goed is, is er ruimte voor ontwikkeling en heeft het groepsleven hier positieve stimulans op. Dit betekent dat niet iedereen kan wonen bij de Hof van Sion. Contra indicaties hebben we duidelijk besproken en vastgelegd. Een contra indicatie kan ook ontstaan tijdens het wonen bij de Hof van Sion. We gaan dan open en eerlijk het gesprek met elkaar aan. Helderheid en duidelijk staan voor welke zorg we wel kunnen leveren en welke zorg niet levert minder spanning op bij alle partijen. De verwachting is dat er aankomend jaar weer een groepswissel gaat plaatsvinden op de groep. Dit betekent dat we ruim tijd nemen voor intakes, op basis hiervan selecties maken en daarna een periode van over een weer kennis maken aanbreekt. Dit is nodig om een goede beoordeling te kunnen maken of de groepswissel geen negatief effect gaat hebben op het groepsklimaat. Het is belangrijk om hier goed in te investeren, want wanneer bewoners zich onveilig of onprettig gaan voelen in de groep, heeft dit direct nadelig effect op hun eigen ontwikkeling of leerproces.

4.3 Personeel

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

Afgelopen jaar hebben er wat wisselingen plaatsgevonden in ons team. Een collega ging met zwangerschapsverlof begin van 2024. Zij werd vervangen door een nieuwe collega. Deze collega kon bij ons blijven werken omdat na het zwangerschapsverlof een andere collega afscheid nam. In het voorjaar van 2024 hebben we ook afscheid genomen van nog een andere collega, die ook is vervangen door een nieuwe collega. Twee wisselingen in een klein team. Een team waarin naast de zorgboer en boerin, 5 begeleiders werkzaam zijn. Maakt dat deze wisselingen best wel impact hebben. Elkaar leren kennen om zo te werken aan de veilige basis, van waaruit we samen willen werken. Ontdekken wat iedereen voor talenten en kwaliteiten heeft en deze zo goed mogelijk benutten, maakt dat we opnieuw kijken naar wie doet welke taak en is dit ook het meest passend? Hier zullen het komende jaar ook nog mee bezig gaan. We besteden veel tijd en aandacht dmv onder andere ons zeswekelijkse intervisie moment om te zorgen dat iedereen zo optimaal mogelijk kan functioneren en de onderlinge verhoudingen goed zijn en blijven. Tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek wat met alle medewerkers in november wordt gevoerd bespreken we de volgende onderwerpen: Kan ik op een gezonde en ontspannen manier mijn werkzaamheden uitvoeren? Waar word ik blij van tijdens mijn werk en doe ik dit voldoende? Heb ik wensen op het gebied van scholing? Met welke leerdoelen wil ik de komende periode aan de slag? Aan de hand van deze gesprekken zijn voor ieder teamlid persoonlijke doelen gesteld waar mee aan de slag kan worden gegaan. Deze persoonlijke doelen dragen eraan bij dat er meer werkplezier en betrokkenheid ervaren wordt. In mei vinden er follow up gesprekken plaats om te checken of iedereen nog met het juiste bezig is of dat er bijstelling nodig is. Naast deze gesprekken worden er ook individuele coaching gesprekken aangeboden om de persoonlijke ontwikkeling en kwaliteit van begeleiding positief te stimuleren. Teamleden geven aan zich gehoord, gezien en gewaardeerd te voelen. Dit draagt eraan bij dat de betrokkenheid groot is.

4.4 Stagiairs

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

In 2024 hebben wij een MBO niveau 4 Sociaal Werken stagiaire welkom geheten. Zij zou een jaar stage bij ons zou gaan stagelopen. Na de zomer heeft ze door prive omstandigheden besloten om haar stage vroegtijdig te stoppen. Hierdoor kon er geen eindbeoordeling gegeven worden aan haar stage. Wel hebben we nog een afrondend gesprek gehad samen met school om te kijken welke punten ze voldoende heeft behaald en waar haar leerpunten nog liggen. Het leerproces van de stagiaire draait om eigen leerdoelen en schoolopdrachten die er toe leiden om als volwaardig collega mee te kunnen draaien in het begeleiden van het groepsproces en individuele trajecten van onze bewoners. De stagiaire wordt door een van ons begeleidt in dit leerproces. De taak van stage begeleider rouleert binnen ons team. Elke twee weken wordt er een gesprek gevoerd waarin leersituaties en schoolopdrachten centraal staan. Bij een jaarstage wordt er twee keer per jaar samen met docent van de opleiding een evaluatie gesprek gehouden.

4.5 Vrijwilligers

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

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

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

We kijken samen terug op een goed jaar. De wisseling van personeel is goed verlopen. Natuurlijk kost het proces van inwerken, kennismaken en vertrouwt met elkaar raken tijd en energie. Maar we doorlopen dit proces bewust en met aandacht. We proberen hierin oog te houden voor het hele team. De 6 wekelijkse intervisie bijeenkomsten helpen hier enorm bij. Er is daar alle ruimte om samen, onder begeleiding van een orthopedagoog, alle moeites te bespreken. Ons team bestaat uit HBO geschoolde beroepsprofessionals die bevoegd en bekwaam zijn in het begeleiden van de deelnemers die onder de zorg vallen van de Hof van Sion. Wanneer er wel handelingsverlegenheid wordt opgemerkt wordt dit direct bespreekbaar gemaakt en er een plan gemaakt met passende acties wat gaat leiden tot het wegnemen de gevoelens van handelingsverlegenheid. Het is belangrijk dat ieder teamlid zich zeker voelt in het uitvoeren van taken en verantwoordelijkheden die passen bij zijn/haar functie. Ook dit jaar hebben we aandacht gehad voor eenzelfde manier van interpreteren van regels en afspraken. Op een eenduidige manier werken is belangrijk, dit zorgt voor een gevoel van voorspelbaarheid, vertrouwen en veiligheid bij onze deelnemers. Dit heeft een positief effect op hun eigen leerproces. We streven allemaal naar een werksfeer waar we oog hebben voor elkaar en er ruimte is om lastigheden bespreekbaar te maken op een open en transparante manier. Verwachtingen en geleverde resultaten worden besproken tijdens ons twee wekelijks teamoverleg. Wanneer medewerkers procesmatig vastlopen is daarvoor ruim plaats tijdens de intervisie om dit te bespreken. We zijn er als team opgericht om elkaar in onze kracht te zetten. Intervisies en coachgesprekken dragen hieraan bij. Functioneringsgesprekken en de follow up hiervan staan ingepland op de actielijst.

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.

Dit jaar hadden wij twee scholingen op de planning staan. basiskennis medicatie en BHV voor alle teamleden. De BHV cursus is door alle teamleden gevolgd en met voldoende resultaat afgesloten. Hierdoor is ieder teamlid op dit moment in bezit van een geldig BHV certificaat. Alle teamleden beschikken over de kennis om in geval van nood op de juiste manier te handelen en de clienten in veiligheid te brengen. En in geval van een ongeval, weten hoe eerste hulp moet worden verleent. Voor de cursus basiskennis medicatie liep het dit jaar anders. Voor alle teamleden was deze aangevraagd, maar alleen de teamleden die nog niet in bezit waren van een certificaat werden toegelaten tot deze cursus. Een herhaling van deze cursus zoals wij in het verleden om de twee jaar deden is niet meer mogelijk. Hierover hebben wij contact gehad met kljz om te checken of wij nu als team wel voldoen aan de eisen die gesteld worden rondom bevoegd en bekwaam zijn op het gebied van medicatie. Uit reactie kwam naar voren dat de cursus niet een vereiste is om te herhalen. We moeten als team er zelf voor zorgen dat we up to date blijven qua bevoegd en bekwaamheid op het gebied van medicatie. Ieder teamlid is op dit moment in bezig van een certificaat basis kennismedicatie. Een aantal van ons hebben deze in 2022 gehaald. Wie deze nog niet had heeft deze afgelopen jaar gehaald. We gaan dit jaar kijken hoe we aandacht kunnen blijven houden voor het bevoegd en bekwaam blijven op het gebied van medicatie bewaren en uitreiken. De zeswekelijkse intervisie bijeenkomsten zijn in 2024 voortgezet. Deze intervisie bijeenkomsten organiseren we nu al een aantal jaar in deze vorm, waarbij er aandacht is voor een stuk deskundigheidsbevordering en oog is voor het welzijn van de teamleden. We merken echt dat deze intervisie bijeenkomsten van grote meerwaarde zijn om de client beter te begeleiden bij zijn hulpvragen en het gezond functioneren van ons team. Dat we naast onze vaste ortho pedagoog nu ook een ggz psycholoog hebben betrokken bij het begeleiden van deze intervisie momenten heeft gezorgd voor verrijking van kennis en nieuwe inzichten. Dit is van grote meerwaarde geweest voor het functioneren van ons team. We willen dit op dezelfde manier voortzetten in 2025. Opleidingswensen worden besproken tijdens de functioneringsgesprekken. Deze gesprekken zullen eind 2025 weer plaatsvinden.

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Uit de functioneringsgesprekken kwamen geen specifieke opleiding of kennis vergrotende vragen naar voren. We zullen onze intervisie momenten in dezelfde frequentie als afgelopen jaren blijven voort zetten. In 2025 zullen alle teamleden opnieuw BHV scholing moeten volgen om in bezit te blijven van een geldig BHV certificaat.

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.

Alle teamleden voldoen aan de norm als het gaat om in bezit te zijn van een geldig BHV certificaat. Ook is het hele team op dit moment bevoegd en bekwaam voor het bewaren en uitreiken van medicatie. In 2025 zal de BHV scholing opnieuw gevolgd moeten gaan worden door alle teamleden. Deze actie is ingepland in de actielijst. Scholing en ontwikkeling is een continu proces binnen het werken bij Hof van Sion. Het proces van in kaart krijgen van opleidingsbehoeftes die leven binnen het team verloopt goed. Gedurende het hele jaar kunnen er opleidingswensen kenbaar worden gemaakt. Tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek wordt er nadrukkelijk naar gevraagd. Omdat dit een van de voorbereidingsvragen is voor het functioneringsgesprek wordt ieder teamlid gedwongen hier goed over na te denken. We gaan op dezelfde voet verder. Iedere zes weken hebben alle teamleden de kans om een persoonlijke casus in te brengen tijdens de intervisie. De intervisie bijeenkomsten die hebben plaatsgevonden in 2024 hebben bijgedragen aan meer kennis en kunde van alle teamleden. De meerwaarde om dit te blijven doorzetten in het komend jaar wordt door alle teamleden gedragen en wordt als zeer waardevol en belangrijk ervaren. Er zijn verschillende persoonlijke leerthema's ingebracht door teamleden, waarop we gezamenlijk opzoek zijn gegaan naar antwoorden op de vragen van het desbetreffende teamlid. Hierdoor hebben wij als team onder andere elkaar beter leren kennen en opnieuw ontdekt wat ieders talenten en valkuilen zijn. Nu we afgelopen jaar in een nieuwe samenstelling, qua team, werken is het wel belangrijk dat dit opnieuw weer aandacht heeft gekregen zodat wel als team goed op elkaar ingespeeld raken. En steeds vertrouwder met elkaar raken, waardoor het makkelijker is om open en eerlijk met elkaar samen te werken. De intervisie bijeenkomsten voor 2025 staan inmiddels alweer ingepland.

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.

De evaluatie gesprekken/momenten vinden ieder jaar op dezelfde manier plaats. Dit zijn belangrijke momenten voor zowel de deelnemers als het team om te checken of we de juiste dingen aandacht geven. Jaarlijks wordt er samen met de client minimaal 1 evaluatiegesprek gehouden vaak samen met familie of wettelijk vertegenwoordigers. Voor mensen met een WLZ indicatie is er 2 keer per jaar een evaluatie moment. Van elke evaluatie wordt verslaglegging gedaan. Tijdens de evaluaties komen verschillende thema's aan de orde: Hoe zie je jouw positie in de groep? Hoe ervaar je het wonen op Hof van Sion/op de plek waar je nu woont? Krijg je voldoende begeleiding? Hoe ervaar je de begeleiding? Wordt er genoeg rekening gehouden met wat je wilt leren? Wat zou je willen leren? Evaluatie van de medicatie en bijstellen mate van zelfstandigheid. Verder worden alle doelen besproken en is er gekeken wat er is behaald. Welke wensen heb je op verschillende levensgebieden? Bijv wil je graag ander werk of meer vrienden. Waar sta je in je ontwikkeling en hoe kun jij zo zelfstandig mogelijk leven binnen Hof van Sion? Wat is het perspectief qua wonen het komende jaar? Blijf je op de Hof of stroom je uit naar zelfstandig wonen eventueel met begeleiding? Op basis van de uitkomsten van deze vragen worden nieuwe leerdoelen voor de komende periode vastgesteld. Deze doelen worden zo smart mogelijk geformuleerd bestaande uit een aantal deelactiviteiten. Hierna start het proces van uitvoering. Dit wordt nauwlettend gemonitord tijdens de mentorgesprekken en tweewekelijkse teamvergaderingen. Daarin wordt voortdurend de voortgang besproken, geëvalueerd en mogelijk bijstelling gedaan. We houden voortdurend in de gaten of de bewoners of mensen die we ambulante met de juiste dingen bezig zijn. We werken al jaren op deze manier en zien dat dit goed functioneert. Wat we ook dit jaar in evaluaties terugzagen, is dat cliënten tevreden zijn met de begeleiding die ze ontvangen bij hun eigen (leer)proces. Cliënten zien bij zichzelf groei op verschillende levensgebieden. Voorbeelden hiervan zijn: persoonlijke verzorging, sociale contacten, (vrijwilligers)werk, administratie, vrije tijdbesteding.

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.

Het proces van evaluatie, bijstellen van doelen, uitvoering verloopt al jaren naar tevredenheid. Elke mentor is hierin verantwoordelijk voor ongeveer 2 cliënten. Een andere verantwoordelijkheid is dat de mentor zorgt dat het hele team van begeleiders op de hoogte blijft van het leertraject van de cliënt. Dit doet de mentor o.a. door het regelmatig inbrengen tijdens het teamoverleg. Maar ook de dagelijkse rapportages en interviews zijn plekken waarin we als team gezamenlijk optrekken in het leertraject van de cliënt. We zijn steeds samen op zoek om zo goed mogelijk aan te sluiten op de wensen en mogelijkheden van cliënten. We gaan hier het komend jaar op dezelfde manier mee door. Dit betekent maatwerk leveren, want iedere cliënt heeft zijn eigen behoeftes, wensen en mogelijkheden. De evaluatie en het (bijgestelde) begeleidingsplan zijn belangrijke instrumenten om deze wensen helder te krijgen. Samen hierover in gesprek zijn en blijven is belangrijk voor het leveren van goede zorg en het behalen van mooie resultaten waar de cliënt tevreden mee kan zijn. Afgelopen jaar zijn onze cliënten met verschillende doelen bezig geweest. Voorbeelden hiervan zijn: vinden van een nieuwe dagbestedingsplek, zelfstandig leren reizen met ov, hulp vragen leren stellen, tractor rijbewijs halen, wennen aan dagelijkse gang van zaken bij de Hof. Cliënten gaven ook dit jaar aan tevreden te zijn met de behaalde doelen. Er is veel aandacht voor dat cliënten niet overvraagd of ondervraagd worden, een hulpmiddel hierbij is het persoonlijke signaleringsplan wat we ook elke keer weer bespreken en waar nodig aanpassen. Vorig jaar zijn we ook bekend gemaakt met de Window of Tolerance een methodiek die hierbij aansluit en een hulpmiddel wat ondersteunend kan zijn bij het in kaart brengen van onder- of overvraging, komend jaar willen we hier nog meer aandacht aan gaan geven, zodat dit ook meer gewoon wordt om te gebruiken in onze manier van werken. De evaluaties met de cliënt en zijn vertegenwoordiger/familie zijn gericht op de inhoud van de zorg en de evaluatieverslagen vormen de basis voor het nieuwe zorgplan voor de periode die volgt. Het proces van evalueren bijstellen en uitvoeren, waarbij in elke fase afstemming heel belangrijk is, kan soms lastig gaan of zelfs vastlopen. Wanneer dit moeizaam verloopt is er extra aandacht voor tijdens onze interview, teamvergaderingen en of coachgesprekken. Hierin kunnen we elkaar voorzien van nieuwe inzichten, tips en feedback. Dat dit werkt hebben we in praktijk verschillende keren mogen ervaren. Ook dit jaar hebben we op deze manier moeizame processen weer op gang gekregen en kunnen we vaststellen dat veel van de vooraf opgestelde doelen zijn behaald. We hebben dit proces nog wel meer aangescherpt het afgelopen jaar door de afspraak te maken dat zodra we zien dat deelnemers af gaan wijken van de bestaande dagstructuur we binnen 2 weken met ons team en de ggz psycholoog om tafel gaan om te bespreken hoe nu verder. Hiermee voorkomen we dat situaties langer duren dan nodig is. Afgelopen jaar hebben we gezien en ervaren dat dit heel prettig werkt op deze manier. Zowel voor het team als de bewoner.

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.

Omdat de Hof van Sion een beschermt wonen plek is, is er 24/7 begeleiding aanwezig voor de cliënt. Dagelijks is er voor de cliënt de mogelijkheid om begeleiding op te zoeken voor een gesprek. Dit zijn dan gesprekken op initiatief van de cliënt. We kennen ook verschillende georganiseerde inspraakmomenten. Voorbeelden hiervan zijn voor de bewoners de wekelijkse mentorgesprekken of het twee wekelijkse bewonersoverleg. Tijdens de mentorgesprekken gaat het vooral om het persoonlijke leertraject van de bewoner. Tijdens het bewonersoverleg staan vooral onderwerpen centraal die gaan over het stuk samen leven en hier een zo prettig mogelijke invulling aan geven. Tijdens het bewonersoverleg waarbij altijd een begeleider aanwezig is wordt er een terugkoppeling gegeven wat er besproken is in het teamoverleg. Verder is iedere bewoner vrij om bespreekpunten aan te dragen. Een paar voorbeelden van onderwerpen die afgelopen jaar besproken zijn tijdens het bewonersoverleg zijn: sinterklaasviering, organiseren van filmavond, vuilnis gescheiden weggooien, ruilen van taken, voeren van de dieren. Ieder halfjaar gaat de groep van de dagbesteding met elkaar om tafel om te bespreken waar ze tevreden over zijn of wat ze graag anders zouden willen zien.

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.

We gaan met zijn allen heel serieus om met de inspraakmomenten. Wat bijdraagt aan prettig leefklimaat. Door de wekelijkse mentorgesprekken en twee wekelijkse bewonersoverleg, is er voldoende ruimte om onder andere te ventileren, om duidelijkheid te vragen, irritatie uit te spreken. Er wordt zowel door de bewoners als bezoekers van de dagbesteding goed gebruik gemaakt van de inspraakmomenten. Er worden elke keer weer dingen aangedragen om te bespreken. Er wordt aangegeven dat de verschillende inspraakmomenten als heel prettig worden ervaren. Dit wordt nagevraagd tijdens de mentorgesprekken, maar komt ook terug als vraag bij het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek. Clienten voelen zich serieus genomen en door zaken uit te spreken wordt voorkomen dat er onvrede ontstaat. Dit draagt echt bij aan een veilig leefklimaat waarin clienten zich goed voelen en er ruimte is om bezig te zijn met hun eigen leertraject. De verschillende inspraakmomenten hebben een vaste vorm en moment waarop ze worden aangeboden. Bij de dagbesteding zijn er afgelopen jaar twee inspraakmomenten geweest, tijdens deze momenten is er besproken waar iedereen tevreden over is, maar ook wat beter kan en welke wensen er zijn. We zullen de manier van inspraakmomenten zoals wij dat georganiseerd hebben het komende jaar voortzetten. Omdat dit na tevredenheid verloopt.

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.

In oktober 2024 is er een tevredenheidsmeting gedaan door middel van een vragenlijst die anoniem wordt ingevuld. We hebben deze verspreid onder alle clienten. Er zijn drie soorten vragenlijsten gebruikt: een voor wonen (23 vragen), een voor dagbesteding (23 vragen) en een voor ambulante begeleiding (11 vragen). Respons op de vragenlijst was dit jaar 90%. We steken er wel wat energie in om dit respons zo hoog mogelijk te krijgen door er actief navraag op te doen of de vragenlijst is ingevuld en is ingeleverd. Want hoe hoger het respons hoe completer het beeld voor ons is. Op veel vragen is een positief antwoord gekomen en de meeste zaken worden als goed en prettig ervaren. De cijfers die gegeven zijn voor de dagbesteding zijn gemiddeld een 8,5. Wonen wordt gescoord met een 7,9. Tevredenheid onder de deelnemers ambulant is ook hoog. Hier wordt een 9,1 gescoord. Alle cijfers die gegeven zijn liggen iets hoger dan het afgelopen jaar. Onderwerpen die aanbod komen in de vragenlijsten zijn privacy, veiligheid, respect, je prettig voelen, vraaggerichtheid, zelf beslissen, maaltijden, informatie woonzorg, keuze activiteiten, vertrouwensband met personeel, kennis en kunde van personeel, persoonlijke omgang met medebewoners, activiteiten en afspraken buiten de zorgboerderij. Op de vraag hoe kan de zorgboerderij het rapportcijfer verbeteren kwamen de volgende reacties: Voor wonen kwamen er opmerkingen als, Het is hier fijn en rustig, maar ook gezellig. Je krijgt echt hulp die gericht is op jou. In overleg veel mogelijk. Je mag alles vertellen, alles vragen het is altijd veilig. Er werden ook wel aandachtspunten meegegeven zoals: Begeleiding vaker whats app berichten bekijken, minder afspraken rondom douchen en eten. Voor dagbesteding werd genoemd; Betere communicatie tussen bewoners en bezoekers van de dagbesteding over verzorging van de dieren, iets meer afwisseling, iets meer duidelijkheid. Bij ambulant wordt aangegeven, Door de begeleiding krijg ik inzicht in lastige situaties en zij zijn een luisterend oor. Als aandachtspunt wordt de bereikbaarheid genoemd.

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.

Opnieuw wordt de bereikbaarheid als punt aangedragen als het gaat om ambulante begeleiding. Vorig jaar was het plan hier een infobrief over op te stellen en te verspreiden. Dit is het afgelopen jaar niet gelukt. Maar komt opnieuw op de actielijst om dit jaar wel daadwerkelijk op te pakken. Dit jaar waren er een aantal antwoorden die opvielen bij het verwerken van de tevredenheidsvragenlijsten wonen. Hier hebben we de volgende actie aan verbonden: elke mentor gaat begin 2025 een verdiepend interview afnemen tijdens mentorgesprek. Tijdens dit interview zal er gecheckt worden hoe er gedacht over een aantal termen die voorkomen in de vragenlijst. Zo willen we er achter komen of alle vragen wel goed begrepen worden. En welke definitie er bijvoorbeeld gegeven wordt aan het woorden zoals veiligheid. Met de verzamelde informatie gaan we aan de slag met de vragenlijsten, kijken of er bepaalde vragen verduidelijkt moeten worden of aangepast moeten worden zodat er minder eigen interpretatie mogelijk is. Hiermee willen we bereiken dat er tijdens de jaarlijkse tevredenheidsmeting, een nog duidelijker beeld naar voren komt wat er speelt bij de bewoners.

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 hebben afgelopen 3 valincidenten voorgedaan. Alle 3 waren met de fiets. 2 op dezelfde dag en plek door modder op de weg. Eerste zorg was checken of er verwondingen waren. In beide gevallen was er pijnklachten. In een situatie hebben begeleider en client samen inschatting gemaakt dat meekijken door de huisarts niet nodig is. In het andere geval is de huisarts wel ingeschakeld voor een controle omdat er een open wond was. Deze is door de huisarts verzorgd en er is door de huisarts een tetanusprikk gegeven. Na aanleiding van deze incidenten is er contact geweest met de politie en is er melding gemaakt bij de gemeente. De boer die veroorzaker was van de hoeveelheid modder op de weg, heeft opdracht gekregen tot het verwijderen. Na verwijderen van de modder is er beoordeeld door het team dat de weg weer veilig begaan is.

Ander valincident was door gladheid. Er waren geen zichtbare verwondingen wel pijnklachten, wel samen met client besloten tot een extra check door huisarts. Hier werden geen bijzonderheden signaleerd. Team in samenspraak met client besproken dat gedurende meldingen van gladheid gebruik wordt gemaakt van een taxi ipv fiets.

Een ander incident waar melding van gemaakt is, is een wond aan het been bij een begeleider. Deze begeleider was zelf bezig met de elektrische heggenschaar maar schoot door onoplettendheid hierbij uit en kwam met de heggenschaar tegen eigen been aan. De wond is door een andere begeleider verzorgd, eerst ontsmet en vervolgens verbonden. Gezien worden door een arts was niet nodig. Nav dit incident is het protocol omgang (tuin)gereedschap aangescherpt met het dringende advies een zaagbroek te dragen tijdens het werken met de elektrische heggenschaar.

In alle gevallen is er correct gehandeld, incidenten hebben zich door de ingezette maatregelen niet opnieuw voorgedaan.

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.

Er is voor een van de bewoners een onveilige situatie ontstaan toen deze een bericht ontving van een medebewoner die als grensoverschrijdend werd ervaren. Deze situatie heeft kunnen ontstaan door het niet voldoende beheersen van eigen impulsen en niet de juiste inschatting maken wat dit voor effect kan hebben op de ander. Er is een time-out ingezet van 3 nachten om even afstand te creëren tussen beide en om de ernst van de actie te laten doordringen. Na deze periode is er een gesprek geweest tussen beide in aanwezigheid van begeleiding. Hier zijn afspraken gemaakt voor het herstellen van vertrouwen en veiligheid. De afspraken die hieruit voort kwamen zijn besproken tijdens het teamoverleg met aanwezigheid van gz-psycholoog. Na 2 maanden is er een follow-up gesprek geweest om checken of er nog iets speelt bij een van beide. Verder is er tijdens het wekelijkse mentorgesprek alle ruimte voor het aangeven en checken van moeites die ervaren worden.

Tijdens de evaluatie van dit incident bij het teamoverleg konden we samen de conclusie trekken dat er goed gehandeld is om herhaling van dit incident te voorkomen. Maar ook dat er goed is ingezet om veiligheid en vertrouwen terug te krijgen.

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.

Elke 3 maanden nemen we standaard tijdens het teamoverleg de MIC meldingen door. Doordat we dit doen blijft iedereen er ook scherp op om de meldingen te doen wanneer er incidenten hebben plaatsgevonden. Het doen van een MIC melding helpt ons om niet alleen direct zorg te bieden bij het voordoen van een incident, maar ook om in de nazorg fase er nog eens aandacht voor te hebben om hulpmiddelen in te zetten die herhaling zullen voorkomen. En het is een goed middel om te controleren of de juiste zorg is ingezet. Na aanleiding van elk voorgekomen incident zijn er afspraken gemaakt die nageleefd worden, waardoor herhaling niet heeft plaatsgevonden. We zullen doorgaan met het toezien op het naleven van deze afspraken.

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.

Ieder kwartaal Inspraakmoment dagbesteding en verslaglegging met concrete actiepunten (Juni)

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 01-06-2024 (Afgerond)

Evaluatie POP formulieren en voortgang, jaarlijks (moment een half jaar na gevoerde POP gesprekken)

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 17-05-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse controle BHV/EHBO koffer op compleetheid (daarbij ook de houdbaarheidsdatum van producten controleren)

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 30-06-2024 (Afgerond)

Actualisatie van de RI&E <http://www.rie.nl/instrumenten/zorgboerderijen/> Zie ook nieuwsbrief landbouw en zorg nr 148 van 23-10-2017

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)

Alle teamleden moeten een BHV certificaat halen. Dit moet jaarlijks herhaald worden ivm verlopen van geldigheid certificaat. Scholing volgen we via BHV.online. Vervolgens bij 6.7.10 in de werkbeschrijving dit verwerken

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 30-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle teamleden hebben dit jaar opnieuw of voor het eerst een BHV certificaat gehaald. Op dit moment zijn alle teamleden hierdoor in bezit van een geldig BHV certificaat.

Toekomstvisie beschermd wonen is terug te vinden in begeleidingsplannen, taal, website etc

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 30-06-2024 (Afgerond)

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): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 30-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn voor alle teamleden voldoende inspraak momenten georganiseerd, waarbij teamleden hun inbreng kunnen doen op alle onderwerpen die betrekking hebben op ons werk.

Persoonlijke RIE doornemen met team. Jaarlijks van alle 7 bewoners aanwezige RIE checken op volledigheid en geldigheid.

Geplande uitvoerdatum: 05-07-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 05-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle RIE zijn op moment van controle, geldig en volledig.

Jaarlijks controle brandblusmiddelen Wolf

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 30-10-2024 (Afgerond)

Ieder half jaar met hele team seksualiteitsbeleid doornemen. Ieder teamlid leest het door en we bespreken het in het teamoverleg. En daar checken of het op de juiste manier beschreven is hoe het besproken wordt met client. En checken op uitvoering hiervan.

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 30-09-2024 (Afgerond)

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 01-11-2024 (Afgerond)

Scholing basiskennis medicatie. (Deze moet elke 2 jaar herhaald worden).

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 30-10-2024 (Afgerond)

Checken of de RIE is gevalueerd en bijgesteld tijdens de bespreking van het begeleidingsplan.

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)

Evaluatie gesprekken met bewoners

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)

Controle of alle zorgplannen uptodate zijn. Zijn evaluatieverslagen gemaakt, doelen bijgesteld, handtekeningen gezet, geupload in Zilliz?

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)

Ieder kwartaal Inspraakmoment dagbesteding en verslaglegging met concrete actiepunten (December)

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 15-12-2024 (Afgerond)

Diploma's toevoegen medewerkers Chris, Eline, Esther, Andrea, Jet, Sanne en Martijn

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 01-04-2024 (Afgerond)

Elektrische apparatuur controleren

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 23-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Grasmaaimachine is voor onderhoud weggeweest. 1 schuurmachine gaf bij controle een onaangename geur en is weggedaan. Alle overige apparatuur functioneert naar behoren. Daar is geen speciale controle op geweest, want dat is naar ons idee ook niet nodig.

Gebruik van apparatuur jaarlijks communiceren met deelnemers en personeel.

Geplande uitvoerdatum: 09-04-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 02-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ik heb aan iedereen weer aangegeven dat elektrische apparatuur uit de kapschuur alleen door Martijn wordt gebruikt en niet door medewerkers en deelnemers, bewoners. De accuboormachine en de

schuurmachines wel en ook de grasmaaimachine na uitleg.

Alle inspraakmomenten zijn gepland, deze worden standaard na ieder teamoverleg gevoerd met de bewoners.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 12-12-2024 (Afgerond)

Ontwormen ezels en kippen, half jaarlijks (voorjaar en najaar)

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 10-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle dieren ontwormd. Ezels en kippen, poezen

Toevoegen of er sprake is van een allergie in de dossiers van alle klanten in hun begeleidingsplan. Daarnaast aanpassen in formats van alle begeleidingsplannen voor dagbesteding, wonen en ambulante begeleiding.

Geplande uitvoerdatum: 06-05-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 01-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Doordat we nu gebruik maken van een ander format Ri&E waarin er gevraagd wordt naar allergie en risico's en dit gekoppeld is aan het begeleidingsplan komt dit terug in alle dossiers van alle deelnemers.

Onderhoud door Bastiaan een keer per 1,5 jaar. het gaat om 3 installaties: Hybride warmtepomp, ketel voor de douche van bewoners en cv ketel voor het Hofhuys die in de kapschuur staat.

Geplande uitvoerdatum: 15-07-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 15-07-2024 (Afgerond)
Toelichting: De hybride warmtepomp hoeft pas volgend jaar onderhoud, de ketel voor de douche van de bewoners is in mei 2024 vervangen en is dus nieuw en voor die in de kapschuur heb ik per mail vandaag onderhoud aangevraagd. Ik check over een maand of het ook is uitgevoerd.

Jaarverantwoording schrijven CIBG VWS. dat moet uiterlijk voor 1 juni. Via jaarverantwoordingzorg.nl Denk aan accountantsverklaring.

Geplande uitvoerdatum: 10-05-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 31-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Alle benodigde stukken ingediend samen met de accountant ingevuld.

Ontwormen ezels en kippen, half jaarlijks (voorjaar en najaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Actie afgerond op: 16-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Katten, kippen en de hond ontwormingskuur gehad. verder ontlasting van de ezels laten onderzoeken en op basis daarvan ook een ontwormingskuur gegeven.

Bespreken meldcode huiselijk geweld, jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 17-05-2024 (Afgerond)

Een BHV certificaat is 1 jaar geldig. Ik zie in deze lijst geen actuele BHV'er staan. Draag zorg voor medewerkers met een actueel BHV certificaat.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 17-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Er is gezocht naar een nieuwe scholing BHV, deze hebben we gevonden. Aankomende zomer zullen alle teamleden een scholing volgen en is alle kennis weer up to date. Dit zal dan ook aangepast worden bij 6.7.10

Alle popgespreksverslagen laten ondertekenen en zelf ondertekenen.

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 05-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Invulformulier POP voorbereiding gesprek aangepast met extra aandacht voor ondertekenen van de verslagen.

BHV-cursus voor al het personeel. Dit moet één keer in de twee jaar worden herhaald.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 31-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: We hebben dit jaar naar een nieuwe meer passende BHV scholing gezocht. Dit hebben we gevonden bij bhv.online. Dit betekent dat we vanaf nu jaarlijks ipv 1x in de 2 jaar als team een scholing zullen moeten volgen. De actie op de actielijst zal hierop aangepast worden.

CIBG document uploaden in 6.4.4

Geplande uitvoerdatum: 14-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 08-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Document in de Kwap gezet

Invoeren actie jaarlijkse up date persoonlijke Ri&e

Geplande uitvoerdatum: 09-03-2024

Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 22-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dit is een bestaande terugkerende actie in november. Vanaf dit jaar zal deze actie niet alleen gelden voor bewoners, maar ook voor bezoekers van de dagbesteding.

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

Geplande uitvoerdatum: 08-04-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 14-03-2024 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 07-03-2024, 09:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 11-03-2024 (Afgerond)

In de wet WKKGZ staat beschreven dat voor solistisch werkende zorgverleners binnen de Wlz geldt dat de VOG niet ouder mag zijn dan drie jaar. Draag zorg voor actuele VOG's.

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 07-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: We voldoen aan deze norm doordat de VOG van de zorgboer en boerin zijn vernieuwd in februari 2024

Mooi overzicht, maar voeg nog toe wie de begeleiding geeft. En hoe dat hiërarchisch is geregeld.

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 07-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dit is tijdens de audit besproken en goed bevonden door Jeannet Smulders

Jaarlijks overzicht van evaluaties en verlengingen aanvragen checken en bijstellen voor komend jaar. En ophangen op bord in kantoor

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 08-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: De nieuwe lijst voor 2024 is gemaakt en hangt op het bord in kantoor zodat deze voor iedereen inzichtelijk is.

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2023

Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 09-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: I.v.m. verschillende verhuizingen op de groep heb ik de ontruimingsoefening iets later uitgevoerd dan normaal. A.d.h.v. verschillende vragen en opdrachten hebben we het met elkaar gehad over wat de groep moet doen bij brand en calamiteiten. De bewoners die al langere tijd bij ons wonen waren goed op de hoogte van alle afspraken en maatregelen. De nieuwe bewoners weten na deze avond ook wat ze kunnen doen en ze zijn op de hoogte van waar ze o.a. de blussers, blusdeken en andere zaken kunnen vinden die eventueel nodig zouden zijn bij brand.

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: 19-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 07-03-2024 (Afgerond)

Beschrijf hoe jullie de grenzen aan de zorg bewaken

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 07-03-2024 (Afgerond)

De VOG van de zorgboeren mag niet ouder zijn dan 3 jaar. Belangrijk is om een nieuwe VOG aan te vragen.

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 01-03-2024 (Afgerond)

Gelet op het feit dat jullie ruimte bieden voor jongeren vanaf 16 jaar, val je onder de jeugdwet. Als jullie zorg aan deze jongeren willen aanbieden dan moeten jullie hiervoor een scopeuitbreiding aanvragen (melding doelgroep Jeugd). Dit is verplicht en dien je te melden bij de regionale organisatie. Dit is tevens voorwaardelijk voor een positief advies.

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 07-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Omdat zorg onder de 18 jaar niet van toepassing is op onze zorgboerderij

Wat zijn hiervoor jullie afspraken?

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 04-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: De kans dat dit thema gaat spelen achten wij dermate klein, dan we hier beleid op zullen voeren als het aan de orde is.

In het protocol Medicatiebeheer staat wat te doen bij methylfenidaat. Echter, methylfenidaat valt onder de opiumwet en dient als zodanig te worden beheerd. 2x achter slot en grendel en dubbel aftekenen. Een ander punt is dat er gesproken wordt over de bewaartermijn van de

aftekenlijst dat dit 1 jaar is. Deze lijst dient 2 jaar bewaard te worden (informatie IGJ). Dit dient aangepast te worden in het protocol.

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 04-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: De aanbevolen aanpassingen zijn gedaan in het document medicatie beheer en protocol.

In het kader van de wet Zorg en Dwang is het niet toegestaan om in huisregels aan te geven hoeveel mensen mogen drinken en welke beleg er gebruikt mag worden.

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 04-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Huisregels zijn aangepast

Er moet een actuele RI&E ten tijde van de audit aanwezig zijn.

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 02-03-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 01-03-2024 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

Ieder half jaar met hele team seksualiteitsbeleid doornemen. Ieder teamlid leest het door en we bespreken het in het teamoverleg. En daar checken of het op de juiste manier beschreven is hoe het besproken wordt met client. En checken op uitvoering hiervan.

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)

Nieuwe VOG voor zorgboer en zorgboerin (norm iedere 3 jaar opnieuw aanvragen, zie nieuwsbrief 29 jaargang 2021)

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 31-01-2024 (Afgerond)

jaarlijks de documenten in de werkbeschrijving doornemen en check op actualiteit.

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2024
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: 26-02-2024 (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.

Checken of CV Hofhuys onderhoud is gedaan

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Ieder half jaar met hele team seksualiteitsbeleid doornemen. Ieder teamlid leest het door en we bespreken het in het teamoverleg. En daar checken of het op de juiste manier beschreven is hoe het besproken wordt met client. En checken op uitvoering hiervan.

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Ontwormen ezels en kippen, half jaarlijks (voorjaar en najaar)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Bespreken meldcode huiselijk geweld, jaarlijks

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Gebruik van apparatuur jaarlijks communiceren met deelnemers en personeel.

Geplande uitvoerdatum: 06-05-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

De werkbeschrijving bevat bij paragraaf 5.2.6 een verouderde versie van de klachtenuitdeel-brief; de vermelding van meerdere vertrouwenspersonen ontbreekt hier nog in; een verouderde link van de Federatie (landbouwzorg.nl is al een paar jaar niet meer van FLZ) waar nu informatie over online casino's op te vinden is. Vriendelijk verzoek dit te actualiseren in de werkbeschrijving (vernieuwde versie toevoegen aan genoemde paragraaf) en de nieuwe versie uit te delen aan de deelnemers. Onlangs (dd. 21 maart 2025) heeft u hierover bericht ontvangen via de KLJZ-nieuwsbrief nr. 65.

Geplande uitvoerdatum: 06-05-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Jaarverantwoording schrijven CIBG VWS. dat moet uiterlijk voor 1 juni. Via jaarverantwoordingzorg.nl Denk aan accountantsverklaring.

Geplande uitvoerdatum: 13-05-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Evaluatie POP formulieren en voortgang, jaarlijks (moment een half jaar na gevoerde POP gesprekken)

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Jaarlijkse controle BHV/EHBO koffer op compleetheid (daarbij ook de houdbaarheidsdatum van producten controleren)

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Ieder kwartaal Inspraakmoment dagbesteding en verslaglegging met concrete actiepunten (Juni)

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Bepalen of we als team nog bevoegd en bekwaam zijn voor het beheren en uitdelen van medicatie.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Persoonlijke RIE doornemen met team. Jaarlijks van alle 7 bewoners aanwezige RIE checken op volledigheid en geldigheid.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

jaarlijks de documenten in de werkbeschrijving doornemen en check op actualiteit.

Geplande uitvoerdatum: 25-07-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Alle teamleden moeten een BHV certificaat halen. Dit moet jaarlijks herhaald worden ivm verlopen van geldigheid certificaat. Scholing volgen we via BHV.online. Vervolgens bij 6.7.10 in de werkbeschrijving dit verwerken

Geplande uitvoerdatum: 15-08-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Alle inspraakmomenten zijn gepland, deze worden standaard na ieder teamoverleg gevoerd met de bewoners.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Recirculatiefilter vervangen in keuken Jet en Martijn en Hanna

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Elektrische apparatuur controleren

Geplande uitvoerdatum: 07-10-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Jaarlijks controle brandblusmiddelen Wolf

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Onderhoud door Bastiaan een keer per 1,5 jaar. het gaat om 3 installaties: Hybride warmtepomp, ketel voor de douche van bewoners en cv ketel voor het Hofhuys die in de kapschuur staat.

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Checken of de RIE is gevaluteerd en bijgesteld tijdens de bespreking van het begeleidingsplan.

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Controle of alle zorgplannen uptodate zijn. Zijn evaluatieverslagen gemaakt, doelen bijgesteld, handtekeningen gezet, geupload in Zilliz?

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Evaluatie gesprekken met bewoners

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Actualisatie van de RI&E <http://www.rie.nl/instrumenten/zorgboerderijen/> Zie ook nieuwsbrief landbouw en zorg nr 148 van 23-10-2017

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

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): Hof van Sion (1529)

Jaarlijks overzicht van evaluaties en verlengingen aanvragen checken en bijstellen voor komend jaar. En ophangen op bord in kantoor

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Ieder kwartaal Inspraakmoment dagbesteding en verslaglegging met concrete actiepunten (December)

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2026
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Nieuwe VOG voor zorgboer en zorgboerin (norm iedere 3 jaar opnieuw aanvragen, zie nieuwsbrief 29 jaargang 2021)

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2027
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

De VOG van de zorgboeren mag niet ouder zijn dan 3 jaar. Belangrijk is om een nieuwe VOG aan te vragen.

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2027
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

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

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2027
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

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

Geplande uitvoerdatum: 08-04-2027
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)

Jaarlijks overzicht van evaluaties en verlengingen aanvragen checken en bijstellen voor komend jaar. En ophangen op bord in kantoor

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Overzicht is gemaakt en is inzichtelijk voor iedereen.

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): Hof van Sion (1529)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 20 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.

Het weer actief bijhouden en dan vooral het afronden van acties van de actielijst verdient komend jaar aandacht. Dit is afgelopen jaar door onder andere wisselingen binnen het team wat achtergebleven ten opzichte van vorig jaar. We werken nog steeds wel actief en bewust met de actielijst. Elk teamoverleg werden openstaande acties besproken. Hierdoor werd zoveel mogelijk voorkomen dat er acties tot het einde van het jaar bleven liggen. Nu we er actiever mee werken en het bij ieder teamlid meer leeft wordt er ook meer gebruik van gemaakt. Er worden meer acties toegevoegd. Hierdoor is het wel nodig dat we actief blijven kijken of de actie's goed verdeeld zijn over het jaar. Hier zullen we aankomend jaar gezamenlijk alert op blijven. Het afronden van de actie's op de actielijst zal actief worden ingebracht bij teamoverleggen zodat niet alleen de actie daadwerkelijk wordt uitgevoerd maar ook wordt afgerond op de actielijst zodat deze lijst constant bij gehouden wordt.

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Handhaven van deze kwaliteit van zorg.

We groeien door tot een maximum van 25 cliënten. Instroom van nieuwe cliënten vindt voornamelijk plaats binnen de dagbesteding.

Visie van de Hof is maximaal ingebed in manier van werken.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doel 1: Op dezelfde manier blijven werken. Handhaven van de deze kwaliteit van zorg. Een gezonde en veilige plek zijn en blijven voor onze cliënten en personeel. Dit betekent in praktijk dat we kritisch naar ons eigen handelen blijven kijken en hierover in gesprek gaan met elkaar. Ook blijven we maatschappelijke ontwikkelingen volgen en waar nodig passen wij onze werkwijze hierop aan.

Doel 2: Herverdeling maken van taken en daarbij kijken wat passend is per teamlid

Doel 3: Alle teamleden behalen certificaat BHV

Doel 4: Activiteiten organiseren die de samenhang en onderlinge verbinding tussen deelnemers bevorderen

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:

Doel 1: Op dezelfde manier blijven werken. Handhaven van de deze kwaliteit van zorg. Een gezonde en veilige plek zijn en blijven voor onze cliënten en personeel. Dit betekent in praktijk dat we kritisch naar ons eigen handelen blijven kijken en hierover in gesprek gaan met elkaar. Ook blijven we maatschappelijke ontwikkelingen volgen en waar nodig passen wij onze werkwijze hierop aan.

We blijven onze werkwijze handhaven. Dit betekent twee wekelijks teamoverleg waar er aandacht is voor onze kwaliteit van werken en voor een eenduidige manier van werken. De intervisie bijeenkomsten zijn hier ondersteunend aan. Ook de inspraakmomenten van de deelnemers zijn belangrijk om aandacht te blijven geven. Het tevredenheidsonderzoek is een goed meetinstrument, maar ook de evaluatie gesprekken met de deelnemers zijn momenten waarop gezien kan worden of de geboden zorg op maat is. Het actief bijhouden van de werkbeschrijving en actielijst draagt ook bij aan het op niveau houden van de zorg.

Doel 2: Herverdeling maken van taken en daarbij kijken wat passend is per teamlid

Overzicht maken van wie, welke taken op dit moment uitvoert Hier samen over in gesprek gaan of dit ook nog passend is. Geven taken een stuk werkplezier of kost het alleen maar energie. En zou een taak dan niet beter bij een ander teamlid onder kunnen worden gebracht.

Doel 3: Alle teamleden behalen certificaat BHV

Scholing staat voor komende zomer ingepland op de actielijst. Alle teamleden zullen deze scholing actief moeten volgen en tot een goed eindresultaat moet volbrengen om opnieuw het certificaat BHV te ontvangen.

Doel 4: Activiteiten organiseren die de samenhang en onderlinge verbinding tussen deelnemers bevorderen

Starten met het schrijven van een plan en brainstorm welke activiteiten passend zouden zijn. Dit in praktijk onderzoeken of het ook daadwerkelijk aansluit. Hierna volgt de fase van praktisch aan de slag gaan met het organiseren van de activiteit. Denk hierbij aan reserveringen maken, uitnodigingen opstellen en versturen.

Overzicht van bijlagen

Er zijn geen bijlagen voor deze locatie.