

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

De Witte Schuur

De Witte Schuur

Locatienummer: 1592



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	6
3 Algemeen	7
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	7
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	11
3.3 Algemene conclusies	12
4 Deelnemers en medewerkers	14
4.1 Deelnemers	14
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
4.3 Personeel	15
4.4 Stagiairs	16
4.5 Vrijwilligers	17
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	18
5 Scholing en ontwikkeling	19
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	21
6 Terugkoppeling van deelnemers	23
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	23
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	24
6.3 Inspraakmomenten	24
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	25
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	26
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	26

7 Meldingen en incidenten	28
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	28
7.2 Medicatie	28
7.3 Agressie	29
7.4 Ongewenste intimiteiten	29
7.5 Strafbare handelingen	29
7.6 Klachten	29
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	30
8 Acties	31
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	31
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	37
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	43
9 Doelstellingen	44
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	44
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	45
9.3 Plan van aanpak	47
Overzicht van bijlagen	49

Jaarverslag

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

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

De Witte Schuur

Registratienummer: 1592

Prijsseweg 16, 4105 LE Culemborg

Rechtsvorm Besloten vennootschap (bv) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 73492965

Website: <http://www.de-witteschuur.nl>

Locatiegegevens

De Witte Schuur

Registratienummer: 1592

Prijsseweg 16, 4105 LE Culemborg

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

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

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

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie

Acties

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

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Met dit verslag willen wij u informeren over het afgelopen jaar (2023) op onze zorgboerderij: De Witte Schuur te Culemborg.

Met elkaar hebben we weer een mooi en intensief jaar beleefd waarin we allemaal veel gedaan en geleerd hebben. Daarnaast hebben we uiteraard volop met elkaar genoten van al het fijne dat de omgeving en de zorgboerderij ons bieden, maar ook hebben we helaas een aantal minder leuke dingen beleefd. In dit jaarverslag kunt u hierover lezen. Feit blijft dat we al deze dingen ook dit jaar weer 'samen' hebben beleefd, wat de directie het allerbelangrijkste vindt, want 'samen' maken we immers iedere dag tot een waardevolle dag!

Ook dit jaar heeft De Witte Schuur hard gewerkt aan verdere professionalisering. Concreet heeft dit betekent dat er intensief is nagedacht en overlegd over de 'Missie', 'Visie' en 'Kernwaarden' van De Witte Schuur en dat alle werk- en bedrijfsprocessen onder de loep zijn genomen. Dit hebben we niet alleen gedaan om naadloze verbindingen te maken tussen de boerderij, de zorg en de horeca, maar ook om een doorlopende verbetercyclus op gang te brengen waarbij ontwerpen, werken, evalueren, leren, verbeteren en bestendigen centraal staan.

Een stap zetten in professionalisering gaat nooit vlekkeloos en vanzelf. Verandering betekent vaak onbedoeld onrust en soms weerstand. Op sommige momenten is dit ook voelbaar geweest bij onze deelnemers, bij onze medewerkers en uiteraard ook bij onszelf. We zijn bijvoorbeeld allemaal verdrietig als er mensen afscheid nemen en het is ook spannend als er nieuwe medewerkers starten. En het is best gek als de fysieke omgeving verandert of als oude, vertrouwde patronen doorbroken worden. Bij deelnemers zagen we bijvoorbeeld dat de aandachtbehoefte toenam of dat eerder geleerde vaardigheden ineens weer moeilijk waren. Of dat het lastig was dat afspraken aangescherpt werden. Dat dit meer vraagt van de teams spreekt voor zich maar met hard werken en er zijn voor elkaar staan we uiteindelijk allemaal nóg steviger in onze schoenen.

Zorgboerin Conny heeft in de herfst de zorgboerderij een aantal weken verlaten om het gezin van haar geëmigreerde zoon en schoondochter in Canada te ondersteunen bij hun gezinsuitbreiding. Dit was best spannend, want Conny is er altijd en weet immers altijd alles! Voor de nieuwe generatie zorgboeren, Frans jr. en Sanne, was dit een mooie toets voor de nabije toekomst. Zij hebben in deze weken laten zien dat zij uitstekend in staat zijn de bedrijfsvoering voort te zetten en de De Witte Schuur in al zijn facetten te kunnen aansturen en leiden. De geplande fysieke bedrijfsoverdracht in 2024 wordt dus vol vertrouwen tegemoet gezien.

Uiteraard kent 2023 ook weer mooie hoogtepunten zoals: een geweldige Open Dag, een prachtig Kersttheater, mooie nieuwe personenbussen en een nieuwe fietstrein, de komst van nieuwe dieren, de Vitesse-dag, een bloedhete zomer, en heel veel kerstpakketten om in te pakken. Kortom, 2023 was weer een mooi en dynamisch jaar vol belevenissen.

Aan het einde van 2023 kunnen we concluderen dat we een roerig maar fijn jaar hebben beleefd en dat we heel veel zin hebben in 2024!

Wij wensen u veel leesplezier!

n.b. Onze opnieuw geformuleerde missie, visie en kernwaarden zijn opgenomen in de bijlagen van dit jaarverslag, mocht u geïnteresseerd zijn dan nodigen wij u graag uit om deze te lezen.

Acties

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

Bijlagen

- Missie, visie, kernwaarden

2.2 Zorgboerderij in beeld

Onderwerp nog nader uit te werken.

Acties

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

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een 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.

We kijken terug op een jaar vol belevenissen. Hieronder volgt een chronologisch overzicht.

Eind 2022 deed zich een vervoersprobleem voor. De Witte Schuur was een van de gedupeerden van goede doelenstichting 'Mobiliteit voor iedereen' (MVI) die in november failliet werd verklaard wegens wanbeleid en fraude. In de regionale krant werd bericht dat De Witte Schuur met de handen in het haar zat; het deelnemersvervoer kon niet meer gerealiseerd worden omdat de van 'MVI' gehuurde bussen ingeleverd moesten worden. Gelukkig is De Witte Schuur in staat gesteld om op korte termijn met medewerking van een plaatselijk autobedrijf twee nieuwe elektrische bussen aan te schaffen die meteen ingezet konden worden. Inmiddels hebben zich meerdere sponsors aangemeld die door middel van naamsvermelding op de bussen een geldelijke bijdragen leveren aan deze grote onvoorziene kostenpost.

In februari heeft het Hoofd BHV (zorgboer Frans jr.) ongepland een grote ontruimingsoefening gehouden. Naast een grote belevenis is dit voor onze deelnemers ook een goede oefening én een goede manier om te kijken hoe deelnemers zich gedragen bij een grote calamiteit. Tijdens de oefening zijn er veel foto's en filmpjes gemaakt en hiermee wordt nog vaak gesproken over deze oefening. Dit is een goede manier om doorlopend te bespreken wat er verwacht wordt van de deelnemers en medewerkers bij calamiteiten.

In februari is er nieuws te melden over nieuwe bewoners. Koe Loetje heeft zijn intrek genomen en ook was het weer lammertijd. Dit betekent volop lammetjes die door onze deelnemers met de beste zorg, liefde en aandacht worden omringd. Het vervelende nieuws is dat er weer een ophokplicht voor pluimvee is ingesteld, onze kippen mochten alleen nog de mobiele kippenkar uit als zij onder een afdak konden verblijven. Ook de kalkoenen mochten hun hok niet meer verlaten. Met name de kippen konden maar moeilijk omgaan met de stress die het ophokken met zich meebracht, wat duidelijk tot een lagere eierproductie leidde maar ook tot vervelend pikgedrag tussen de dames want de pikorde was helemaal in de war. Voor een aantal van onze deelnemers halen wij hieruit leermomenten, bijvoorbeeld door te bespreken wat stress is, waar het vandaan kan komen en wat het met je kan doen. Door zo een link te leggen met hun eigen dagelijkse leven wordt een vervelende maatregel toch nog iets waardevols.

De Witte Schuur heeft in februari deelgenomen aan de kerstpakketten-beurs in Houten. Een aantal van onze deelnemers ontpopte zich feilloos als ambassadeurs van De Witte Schuur, anderen hebben zich meer gericht op het aanprijzen van de kerstpakketten en weer een aantal andere deelnemers zorgde achter de schermen voor de mooiste presentatie van de pakketten. Een leuke activiteit waaruit veel viel te leren, bijvoorbeeld oefenen met sociale vaardigheden, in een andere omgeving werken en 'verkooptechnieken'.

Eind februari hebben wij afscheid genomen van een vaste medewerkster die gedurende 10 jaar verbonden is geweest aan De Witte Schuur. Eerst als stagiair, daarna als begeleider en deels als verantwoordelijke voor de invulling van het kwaliteitssysteem. Gelukkig mogen wij deze medewerkster, die een nieuwe wending aan haar carrière heeft gegeven, bij verschillende evenementen nog altijd verwelkomen, net als andere oud-medewerkers en stagiairs. De Witte Schuur is er heel trots op dat vrijwel alle mensen die ooit hier hebben gewerkt nog graag langskomen voor een praatje of een kopje koffie!

In maart is het kantoor uitgebreid want we kwamen ruimte tekort door de komst van een secretaresse, een bedrijfsmanager voor de winkel en een kwaliteitsmedewerker. Met ineens drie werkplekken erbij barstte het oude kantoor ineens uit zijn voegen. Iedereen heeft door deze verbouwing een fijne werkplek gekregen.

In maart is de nieuwe website online gezet, deze had wat opstartproblemen maar al snel draaide zowel de website als de webshop prima! Voorafgaande zijn er (ook voor de nieuwe flyers en folders) filmpjes en foto's gemaakt van de bakkerij, de winkel en onze Brazzerie, 'Wees is anders', die in Culemborg in het Elisabeth Weeshuis is gevestigd. Een van onze voormalige winkelmedewerkers richt zich samen met de nieuw aangenomen secretaresse op de PR, het actualiseren van zowel de website als de webshop en de sociale media. De reacties van zowel online als fysieke bezoekers is overwegend zeer positief.

In maart heeft een patissier (banketbakker) afscheid genomen. Zoals gebruikelijk is, is ook nu weer uitgebreid stilgestaan bij het afscheid zodat deelnemers leren hoe ze op gezonde en goede wijze afscheid kunnen nemen en dat na een afscheid weer ruimte komt voor nieuwe ontmoetingen. Dezelfde maand heeft een nieuwe patissier haar intrede gedaan, de deelnemers van de bakkerijgroep kregen niet

alleen de mogelijkheid om hun kennis, kunde en vaardigheden te etaleren, ook hebben zij ervoor gezorgd dat de nieuwe patissier zich heel snel thuis is gaan voelen. Ook zijn er in deze maand, net als in andere maanden, theorie- en praktijkexamens voor het bakkersvak door onze deelnemers afgelegd, bijvoorbeeld het examen bakkerijgrondstoffen of beslag, deegrollen of korstbakken. De deelnemers kunnen worden opgeleid of stage volgen voor MBO niveau niveau 1 of zelfs niveau 2!

In april kregen wij een heel vervelend bericht. Een van onze medewerkers is betrokken geweest bij een zeer ernstig auto-ongeval waarbij zij ernstig gewond is geraakt en haar partner het niet heeft mogen overleven. Dat dit ongeval een onvoorstelbare en onomkeerbare impact heeft op het leven van onze medewerker en haar kinderen mag duidelijk zijn. Wij hebben dit bericht ook met sprakeloosheid en heel veel verdriet ontvangen. Ook op onze medewerkers en onze deelnemers heeft dit bericht veel impact gehad. Tot op heden wordt er op de groepen nog altijd over gesproken, helemaal nu is gebleken dat deze medewerkster haar werk niet meer uit zal kunnen voeren en niet meer terug zal keren op De Witte Schuur.

Eind april is er op de Witte Schuur weer de nodige aandacht besteedt aan Koningsdag, naast dat er in de bakkerij volop oranje tompouces worden gebakken, die in de boerderijwinkel worden verkocht, is De Witte Schuur ook weer mooi oranje versierd door onze deelnemers. Uiteraard leveren alle feestdagen de nodige creatieve activiteiten op voor onze deelnemers, ieder op hun eigen niveau en eigen wijze.

In mei is de 60e verjaardag van een van onze bakkers gevierd. Het vieren van alle verjaardagen wordt bij De Witte Schuur belangrijk gevonden, zeker als het een jubileum betreft! De voorbereidingsruimte van de bakkerij is voor deze gelegenheid omgetoverd tot feestlocatie en onze bakker is verwelkomd met een enorme opblaasbare 'oudemannenpop' voor de deur van de bakkerij. Uiteindelijk mochten alle deelnemers meedelen in de traktaties en heeft onze bakker een feestlunch georganiseerd voor de bakkerijgroep.

In juni is er aandacht besteedt aan de inrichting van het natuurgebied wat grenst aan De Witte Schuur. De deelnemers van de Boerderijgroep hebben geholpen met het planten en zaaien van planten en bloemen ter bevordering van onder andere het aantal Pijlstaartvlinders. Door natuurinclusief te boeren wil De Witte Schuur niet alleen de biodiversiteit bevorderen maar ook de deelnemers

bewust maken van hun leefomgeving en hun mogelijke invloed hierop. Activiteiten naar aanleiding van dit thema kunnen net als bij andere thema's zowel op de ontwikkelingsgerichte groepen (bakkerij- en boerderijgroep) als de belevingsgerichte groepen (Jan's pakhuis en Schuur van Jan) worden georganiseerd.

In juni is de ijskar weer van stal gehaald. Deze mobiele ijssalon kan door derden, inclusief een ijsschepper, worden gehuurd tijdens evenementen of festiviteiten. Ons ambachtelijke ijs is een begrip in de omgeving en wordt ook in onze winkel en de brazzerie verkocht. Uiteraard leveren onze deelnemers een bijdrage in de verkoop en het ijsscheppen, het is voor hen een leuke, mooie en leerzame activiteit.

Op 6 juli was eindelijk de ophokplicht voor pluimvee voorbij. De mobiele kippenkar ging weer open en de kippen waren zichtbaar gelukkig dat ze weer lekker in de open lucht mochten gaan en staan waar ze wilden. Iedere dag om exact 11 uur gaat het hok open, wat steeds weer een mooi moment is. Onder toezicht van de deelnemers van de Boerderijgroep komen de dames iedere dag precies volgens de (inmiddels herstelde) pikorde weer naar buiten gestapt en scharrelen lekker in het gras terwijl onze deelnemers zich ontfermen over het rapen van de eieren en het schoonmaken van de kar.

In juli hebben zorgboer Frans jr. en de deelnemers van de boerderijgroep een nieuwe Nubische geitenbok opgehaald bij de kinderboerderij in Culemborg. Deze bok is aangesteld om De Witte Schuur jonge Nubische geitjes te bezorgen. De deelnemers hebben met het ophalen van deze bok de plaatselijke krant gehaald met een prachtige foto en een heel mooi verhaal over de dieren en het werken op de zorgboerderij. Ook is er op social media een prijsvraag uitgeschreven om de bok de allermooiste naam te kunnen geven. De winnaar heeft een ijsknpkaart gewonnen.

In juli en augustus hebben de meeste medewerkers en de deelnemers vakantie gehad. Net als in een echte baan kunnen onze deelnemers vrije dagen of vakantiedagen opnemen. Sommige deelnemers gaan op vakantie, anderen genieten van vrije dagen thuis. De vakantieperiode levert ieder jaar wat spanning op omdat er veel wisselende begeleiders of invallers op de groepen staan. Ook is de personeelsplanning iedere keer weer een lastig punt. Voor volgend jaar wordt er nagedacht om dit anders in te kunnen vullen zodat het minder ontregelend werkt voor onze deelnemers.

In augustus was een van onze medewerkers van de boerderijgroep 10 jaar in dienst. Wederom reden voor een feestje! De Witte Schuur is heel trots op alle medewerkers maar in het bijzonder op hen die zich al zo lang aan ons verbinden.

In augustus is zorgboerin Conny voor een aantal werken naar Canada vertrokken om haar zoon en schoondochter bij te kunnen staan bij de geboorte van hun tweede kindje. Voor 'oma Conny' een mooie reden om haar geliefde geëmigreerde familieleden (weer) in haar armen te sluiten en haar kleinkinderen te overladen met liefde en aandacht. Voor De Witte Schuur was dit best een spannende tijd, Conny heeft de zorgboerderij nog nooit voor zo'n periode achtergelaten, maar uiteindelijk hebben Frans jr. en Sanne laten zien dat ze uitstekende opvolgers zijn!

Op 5 september is De Witte Schuur weer met een groot deel van de deelnemers afgereisd naar Arnhem voor deelname aan de Vitesse G-trofee. Dit evenement is voor veel deelnemers het hoogtepunt van het jaar, voetballen bij een echte voetbalclub met echte voetballers en nog een heel mooi voetbalshirt op de koop toe! Deze dag was ook dit jaar weer een feest waar iedereen met volle teugen van genoten heeft. Een aantal van onze deelnemers ontpopten zich tot ware profspelers en ook hadden we geweldige supporters die de spelers aanmoedigden alsof hun leven ervan af hing. De foto's met de 'echte' voetballers en de patat na afloop maakte het feest helemaal compleet.

In juni kregen we van de plaatselijke fietswinkel een elektrische fietstrein te leen. Een prachtige duofiets met aanhangwagen voor nog 2 passagiers. Deze fiets was vanaf het eerste moment zo'n groot succes dat de directie al snel heeft besloten tot het aanschaffen van een eigen fiets, inclusief aanhanger. In september was het zover. Onder groot gejuich is de fiets geleverd en nadat alle begeleiders zich 'kundig, vaardig en veilig' hebben verklaard tijdens een fietstrein-rij-examen bij zorgboer Frans jr. mochten ze met de fiets en deelnemers de weg op. Vanaf het eerste moment is de fiets intensief in gebruik. Er worden niet alleen recreatieve ritjes mee gemaakt maar ook wordt de fiets gebruikt voor het wegbrengen van kleine bestellingen, post of bijvoorbeeld (kerst)pakketten. Dit maakt deze fiets tot een heel mooi instrument, lekker buiten zijn en een goede manier om de integratie van onze deelnemers in de samenleving te bevorderen en op hun eigen wijze een bijdrage te leveren aan het arbeidsproces.

Op 24 september stond alles in het teken van de Open Dag bij De Witte Schuur. Ondanks het slechte weer was de opkomst overweldigend! Al vroeg moest de parkeergelegenheid fors worden uitgebreid en stonden er wachtrijen voor de activiteiten. De bezoekers genoten van een voorproefje van het Kerstspel, demonstraties met roofvogels, een marktplein waar allerlei bakkerijproducten en door onze deelnemers gemaakte creaties werden verkocht, er was de hele dag een plaatselijke beroemdheid die populaire hits heeft gezongen, er was een expositie van schilderijen van onze deelnemers, er werd geschminkt, er waren creatieve workshops voor de kids en, ook niet

onbelangrijk, er was de hele dag een frietkraam! De allerbeste ambassadeurs van De Witte Schuur zijn ook op deze dag uiteraard onze deelnemers die vol trots iedereen te woord stonden of bij de hand namen tussen het dansen, optreden en feesten door. Kortom, een geweldige dag waar we nog lang van hebben nagenoten!

In oktober stonden de kranten en het nieuws er bol van, er was een Blauwtong uitbraak in Nederland. Met angst en beven werden de besmettingscijfers en de verspreiding in de gaten gehouden maar zoals was voorspeld, vrijwel geen enkele schapenhouderij bleef gespaard, zo ook De Witte Schuur niet. Ook bij ons zijn er een aantal schapen ziek geworden en ook is er een aantal overleden. Een heel verdrietige tijd, ieder schaapje wat het niet heeft gered is er een teveel en is een gemis. Rond eind november daalde de temperatuur en daarmee het aantal ziektegevallen. Hopelijk kunnen de herkauwers volgend seizoen, net zoals tegen Q-koorts, wel gevaccineerd worden.

In november is de cliëntenraad van De Witte Schuur nieuw leven in geblazen. De statuten zijn afgestoft en hebben een update gekregen en er zijn nieuwe leden aangesteld. Vanaf de eerste bijeenkomst zijn de nieuwe leden enorm enthousiast, binnen een maand waren er ideeën-bussen en posters gemaakt en opgehangen de groepen om iedereen te attenderen op deze mogelijkheid tot inspraak. Namens De Witte Schuur zijn er een secretaris en een raadsondersteuner aangesteld die de leden zowel met de administratie en organisatie als met uitleg en ondersteuning bijstaan. Ideeën, klachten, tips, weetjes, mededelingen, er wordt van alles in de bussen gestopt en de leden van de cliëntenraad gaan ook voor de vergaderingen alle groepen langs om bespreekpunten te inventariseren. Eens per 2 maanden vergadert de cliëntenraad en 2x per jaar vindt er een overleg met de directie plaats. Een hele mooi en fijne manier om inspraak te hebben waar de deelnemers graag gebruik van maken want er worden veel ideeën ingestopt!

Op 5 december heeft de Goedheiligman een bezoekje aan De Witte Schuur gebracht. Tot ieders verbazing had de Sint een Spaanse Piet meegenomen die ook nog een heel goed kon dansen en vol grapjes zat. Voor alle deelnemers waren er leuke cadeautjes wat natuurlijk een feestje was. Iedereen krijgt op niet alleen op zijn verjaardag een cadeautje van De Witte Schuur, als Sinterklaas jarig is zijn er ook voor alle deelnemers cadeautjes! Gelukkig was er ook aan Sint gedacht en mocht hij mooie knutsels en veel knuffels in ontvangst nemen.

Op 9 december was het eindelijk weer zover, het Kersttheater! Maandenlang is er veel zorg gestoken in het bedenken van een mooi theaterstuk en het oefenen daarvan. Tijdens de schilderlessen zijn de mooiste decors gemaakt en ook is er veel werk gemaakt van mooie kleding en het instuderen van liedjes, teksten bewegingen en wanneer wie op moest komen. Kaartjes voor het kerstspel 'Roodkapje' werden verkocht in de webshop van de boerderijwinkel en de voorstelling was al snel helemaal uitverkocht! De dagen voor de uitvoering is een enorme tent met podium, stoelen, professionele geluidsinstallatie en coulissen opgebouwd en niet voor niets, de voorstelling was een daverend succes. Wat een prestatie en wat een geweldige middag voor alle mensen die hieraan hebben meegewerkt, alle deelnemers maar ook voor al het publiek! Met een lekker kopje koffie en een koekje van onze speciale bakkers is er nog lang nagenoten in de mooie tent.

December heeft helemaal in het teken gestaan van kerstpakketten, kerstproducten maken en uiteindelijk de kerstlunch om de kerstvakantie in te luiden. Wat is er hard gewerkt door iedereen! Kerstdecoraties moesten nog worden afgemaakt, koekjes, taarten, kerstkransen en kerstbroden gebakken en ingepakt, kerstpakketten gevuld, gesorteerd, ingeladen, weggebracht of verstuurd en ondertussen moesten de dieren op de boerderij uiteraard ook nog gewoon worden verzorgd, geknuffeld en vertroeteld. Tijdens de kerstlunch, die dubbel en dwars een beloning was voor het harde werken, heeft zorgboerin Conny verteld dat zij en Frans sr. gaan verhuizen naar een nieuw huis en dat Frans jr. en Sanne in 2024 op de boerderij komen wonen. Dit viel sommige deelnemers een beetje rauw op hun dak maar toen Conny vertelde dat ze nog heel vaak op de boerderij zou komen werken en helpen was iedereen toch snel gerustgesteld.

Gedurende het jaar zijn er vacatures opengesteld omdat er functies vrijkwamen maar ook omdat er nieuwe functies werden toegevoegd. Alle openstaande functies zijn in de loop van het jaar vervuld, zowel functies voor betaalde medewerkers als voor vrijwilligers. Ook hebben bij De Witte Schuur in 2023 weer mensen stage gelopen; een BBL leerling heeft haar diploma gehaald en ook een aantal BOL-leerlingen hebben een stageperiode met een mooie voldoende afgerond. Ook hebben we een aantal snuffelstagiairs en maatschappelijke stagairs mogen ontvangen, De Witte Schuur vindt het fijn om zo ook een bijdrage te kunnen leveren aan de opleiding van middelbare scholieren en MBO en HBO studenten en hen op deze wijze een kijkje of ervaringsplaats in het werkveld te kunnen bieden.

2023 was een druk en levendig jaar met hele mooie ups en helaas ook een paar downs, maar... wat hebben we allemaal weer hard gewerkt en ontzettend genoten!

Acties

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

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.

Zorgboerderij De Witte Schuur hecht veel waarde aan kwaliteit en veiligheid. Onze cliënten moeten ervan uit kunnen gaan dat ze op goede en deskundige wijze begeleid worden en hun welzijn en veiligheid is geborgd. Daarnaast vinden wij het van belang dat de werkomgeving zo is ingericht dat onze medewerkers zich veilig voelen. Alleen op deze wijze kunnen zij de hoge mate van kwaliteitszorg die wij willen bieden, leveren. In het afgelopen jaar is ons zorgaanbod niet gewijzigd.

Net als voorgaande jaren wordt onze zorg door en voor onze deelnemers gefinancierd vanuit een PGB vanuit de WMO of WLZ of middels raamovereenkomsten met diverse zorginstellingen uit de regio.

Om het kwaliteitssysteem zo adequaat mogelijk in te richten en te onderhouden hebben wij in februari 2023 een kwaliteitsmedewerker aangesteld.

Om de voorgenomen professionalisering te kunnen inzetten en doorvoeren heeft de directie in het begin van dit jaar besloten om medewerkers aan te nemen die hiervoor van betekenis kunnen zijn. Zo is er een bedrijfsmanager aangesteld voor de boerderijwinkel, een secretaresse voor de ondersteuning in de administratieve bedrijfsprocessen en een kwaliteitsmedewerker voor het ontwerpen van en implementeren van werkbeschrijvingen en de kwaliteitscyclus. Deze medewerker heeft kennis over de achtergrond, relevantie en ontwikkelingen op het gebied van zorgverlening en veiligheid en heeft daarnaast ervaring in executieve, beleidsmatige en bestuurlijke functies binnen het zorgdomein. De zorgcoördinator en de kwaliteitsmedewerker dragen zorg voor het ontwerpen van beleid, procedures en werkinstructies, de opleiding en ontwikkeling van medewerkers maar ook voor het optimaliseren van de zorg- en begeleidingsprocessen en ondersteunen in de uitvoering hiervan.

Onze werkbeschrijvingen in 2023 volledig herzien en waar nodig tekstueel aangevuld of aangepast. Ook zijn verschillende beleidsdocumenten aangevuld en zo nodig aan de huidige situatie of alvast voor de komende jaren aangepast. Zo zijn bijvoorbeeld de functieomschrijvingen en de bijbehorende takenpakketten van het zorgpersoneel herzien. Door het werken met verschillende functieniveaus wordt in de toekomst duidelijker welke taken verantwoordelijkheden bij welke medewerkers liggen en of de eisen die aan de medewerkers worden gesteld passend zijn bij het functieniveau. Ook wordt het hierdoor eenvoudiger om evaluatie- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers te voeren en is het voor hen eenvoudiger om persoonlijke leer- of ontwikkelingsdoelen te formuleren. Door duidelijkheid te scheppen in het functiebeleid wordt niet alleen de werklust op een passende wijze verdeeld, ook kan uitval door werkdruk hiermee worden voorkomen. Deze taak- en functieomschrijving hangen dan ook nauw samen met het beleid werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting, wat ook onderdeel is van de RI&E. Een externe toetsing van de RI&E staat op de planning voor februari 2024.

Andere belangrijke onderwerp die zijn herzien zijn de in- en uitsluitingscriteria voor onze deelnemers. De zorg die De Witte Schuur niet kan of niet mag leveren (wegens het ontbreken van de juist geschoolde of juist gekwalificeerde medewerkers of het ontbreken van de juiste machtiging of kwaliteitskaders, bijvoorbeeld SKJ, WZD), leveren wij ook niet. Dit betekent dat wij sommige cliënten niet kunnen plaatsen maar het kan ook betekenen dat wij afscheid moeten nemen van cliënten waarbij de zorgvraag dusdanig toeneemt dat wij die niet meer kunnen of mogen leveren. De Witte Schuur streeft naar het bieden van de juiste zorg en begeleiding zodat onze deelnemers optimaal van het zorgaanbod kunnen profiteren. Daarnaast wil De Witte Schuur een verantwoordelijke werkgever zijn waarbij veiligheid en plezier in het werk hoog in het vaandel staan. Werknemers moeten binnen de grenzen van hun eigen mogelijkheden en bevoegdheden kunnen werken met een doelgroep die hierbij aansluit. Ons streven is niet alleen dat de juiste cliënt op de juiste plaats zorg ontvangt maar ook dat de juiste medewerker op de juiste plaats werkt.

Omdat De Witte Schuur veiligheid voor deelnemers hoog in het vaandel heeft staan is er in het afgelopen jaar aandacht besteed aan de richtlijnen voor (het omgaan met) ongewenst gedrag. Zo is er een agressieprotocol opgesteld waarin is opgenomen wat er onder agressie en geweld wordt verstaan, hoe dit mogelijk voorkomen kan worden, hoe hier mee om te gaan, opvang en nazorg maar ook de verantwoordelijkheden van de directie zijn beschreven. Daarnaast zijn er protocollen 'seksuele intimidatie', 'discriminatie' en een anti-pestprotocol opgesteld en is het beleid rondom privacy ge-update. In het komende jaar zal er aandacht besteedt worden aan een training agressie-preventie/hantering voor de medewerkers.

Het kwaliteitshandboek is ingericht volgens de kaders van de WMO en de WLZ, door deze integratie werken wij volgens de door IGZ vastgestelde eisen en richtlijnen. In april 2024 zal een externe toetsing van de werkbeschrijvingen plaatsvinden.

Ontwikkeling en verbetering van de kwaliteit is een doorlopende proces wat continu aandacht behoeft. Onze lange termijn doelstellingen (5 jaar) zijn leidend, onze korte termijn doelstellingen sturen in uitvoering. Om dit te continueren wordt de PDCA-cyclus toegepast. De doelstellingen en actiepunten worden voortdurend gecheckt op effectiviteit en functionaliteit en waar nodig worden nieuwe actiepunten

toegevoegd of huidige aangepast. Het kwaliteitssysteem en de bijbehorende protocollen, procedures en beschrijvingen zijn niet alleen gericht op de huidige situatie maar zijn ook gericht op de toekomst. Dit betekent dat bij mogelijke uitbreiding van zorg, doelgroepen of locaties is zijn geen ingewikkelde of uitgebreide beleidsveranderingen nodig zijn.

Het kwaliteitssysteem en het veiligheidssysteem (RI&E) overlappen elkaar deels maar vullen elkaar ook aan. Tezamen vormen deze systemen het kwaliteits- en veiligheidsbeleid van Zorgboerderij De Witte Schuur.

De Witte Schuur heeft (deels) het HR-beleid, ICT en het financiële beleid uitbesteedt aan externe partijen en maakt gebruik van ondersteunende softwareprogramma's om gegevens van de organisatie, de deelnemers en de medewerkers op een veilige wijze te beheren en (laten) verwerken. Ook wordt voor een gedeelte van de deelnemers het vervoer uitbesteedt aan een externe partij. Deze uitbestedingen zorgen voor ruimte en rust zodat de aandacht gericht kan blijven op de boerderij, de deelnemers en de medewerkers.

De Witte Schuur breidt zich voor op de komende audit in april 2024.

Acties

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

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.

In 2023 is er veel gebeurt, veel georganiseerd, veel beleefd, veel bezoek geweest, heeft De Witte Schuur regelmatig positief de krant gehaald en is er ingezet op professionalisering van de zorgprocessen en de bedrijfsprocessen zonder afbreuk te doen aan de familiere, toegankelijke en laagdrempelige cultuur van De Witte Schuur. Ook is er verder ingezet op duurzaamheid en economische bestendigheid. Een jaar met een hoofdletter voor de P (Plannen) in de PDCA-cyclus, en een kleine hoofdletter D (Doen) voor alles wat er inmiddels geïmplementeerd en uitgevoerd is.

Zoals u heeft kunnen lezen waren er life-events waar De Witte Schuur weinig invloed op kon uitoefenen maar ook dit jaar is het gelukt om hier gezamenlijk en met een grote dosis positiviteit en energie mee om te gaan en weer uit te komen. Hierdoor hebben we de kracht van de organisatie nog beter leren kennen en is nog duidelijker geworden hoe belangrijk samenwerken is, niet alleen met elkaar maar ook met de omgeving en andere organisaties.

Ook heeft de beslissing van de directie om mensen te werven die hen kunnen helpen met de strategische en ondersteunende processen de ruimte en tijd gegeven om zich bezig te houden met de hoofdlijnen en van de organisatie maar ook om daarnaast nog 'gewoon boer' te kunnen blijven.

De eerste onderzoeken door nieuw aangestelde kwaliteitsmedewerker laten tot nu toe zien dat De Witte Schuur heel hard werkt om een hoge kwaliteit van zorg te kunnen leveren en dat deelnemers en medewerkers voor het overgrote deel blij zijn om een onderdeel te zijn van de organisatie en hieraan graag willen bijdragen. Uiteraard zijn er verbeterpunten, zoals u ook kunt lezen in dit jaarverslag, maar met

behulp van het kwaliteitssysteem waarin duidelijke doelstellingen voor de korte en lange termijn zijn geformuleerd waar op een eenvoudige wijze actiepunten aan kunnen worden gekoppeld is het invullen van de kwaliteitscyclus geen papieren tijger en blok aan het been meer maar een hulpmiddel om te blijven toetsen, leren en verbeteren.

Doelen 2023

In 2023 stonden de volgende doelen centraal:

- Herhaling incompany medicatieveiligheid: behaald, de betreffende medewerkers zijn opgeleid
- 4x per jaar inspraakbijeenkomsten organiseren: deels behaald, er zijn geen specifieke bijeenkomsten geweest, wel is uitgebreid met wettelijk vertegenwoordigers individueel gesproken en is de cliëntenraad weer actief geworden
- In kaart brengen welke deelnemers last hebben van drukte in de kantine van de boerderij. Wat kunnen we hieraan doen op deelnemer-niveau/locatieniveau/hulpmiddelen, etc.: behaald, er zijn fysieke aanpassingen gedaan op de groepen, dit blijft echter wel een voortdurend aandachtspunt
- Deelnemers per groep evalueren of ze nog op de juiste groep zijn ingedeeld: behaald, sommige deelnemers zijn op andere groepen ingedeeld, anderen volgen deels het programma of specifieke activiteiten op een andere groep
- Twee jaarlijks evalueren met de WLZ-deelnemers: behaald, de evaluaties hebben plaatsgevonden
- Herhaling BHV: behaald, er zijn nieuwe medewerkers opgeleid en de bhv-ers hebben een herhalingstraining gevolgd
- Uitwerken van de MID-meldingen, wanneer wel en niet melden?: deels behaald, op individueel niveau is hier aandacht aan besteedt, in 2024 zal dit een plenair karakter krijgen
- Evaluatiegesprekken met de vrijwilligers voeren: behaald, deze gesprekken zijn gevoerd
- Intervisie vereniging Zorgboeren: behaald, er heeft vier maal intervisie plaatsgevonden
- Cursussen/scholingen aanbieden aan het personeel: behaald, diverse scholingsmogelijkheden zijn aangeboden, ook hebben medewerkers individueel cursussen/opleidingen gevolgd
- Onderzoeken Goodhabitiz (e-learning voor medewerkers): behaald, dit is voor nu nog niet haalbaar omdat dit te grote kosten met zich meebrengt, Goodhabitiz is voornamelijk bedoeld voor grote organisaties
- Voorbereiden op de audit in 2024: lopend

Acties

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

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

De Witte Schuur kent 4 verschillende groepen waarin dagbesteding (begeleiding groep) wordt geboden aan mensen met een lichte, matige of ernstige verstandelijke beperking (zpp 3-6) al dan niet met bijkomende beperkingen en/of een eventuele ontwikkelingsstoornis. Een aantal van onze deelnemers volgt dagbesteding vanuit een onder-aanneming met 's Heerenloo, Prezzent, Syndion, JP van de Bent stichting en Plurijn. De overige deelnemers volgen dagbesteding vanuit een persoonsgebonden budget vanuit de WMO/WLZ. Een deelnemer loopt stage vanuit een praktijkopleiding (niveau 1) in het reguliere voortgezet onderwijs en twee deelnemers volgen een 'stage' vanuit het VSO.

De Bakkerijgroep (patisserie) is in 2023 gestart met 19 deelnemers, op 31-12-2023 was het deelnemersaantal 16

De Boerderijgroep is in 2023 gestart met 16 deelnemers, op 31-12-2023 was het deelnemersaantal 13

Jan's Pakhuis is in 2023 gestart met 10 deelnemers, op 31-12-2023 was het deelnemersaantal 13

De Schuur van Jan is in 2023 gestart met 21 deelnemers, op 31-12-2023 was het deelnemersaantal 20

Deze deelnemers komen 2 tot 10 dagdelen naar De Witte Schuur volgens een vast rooster.

De Witte Schuur heeft in 2023 afscheid moeten nemen van 4 deelnemers. 1 van deze deelnemers bleek tijdens een stageperiode onvoldoende groepsgeschikt, omdat De Witte Schuur geen individuele begeleiding biedt is samen met ouders en school besloten dat zij op zoek gaan naar een passendere plek. In twee van deze gevallen nam de gedragsproblematiek van de cliënten, door externe factoren, dusdanig toe dat goede zorg niet meer op verantwoorde wijze geboden kon worden. Daarnaast heeft 1 deelnemer De Witte Schuur verlaten, deze is uitgestroomd naar een andere dagbesteding met een ander activiteitenaanbod.

In 2023 is De Witte Schuur gestopt met het verhuren van een aangrenzend pand aan Thomashuis Culemborg, het z.g.n. Gevlekte Schaaap. De Witte Schuur heeft na de beëindiging van deze samenwerking de dagbesteding die hier aan 3 cliënten werd geboden overgenomen. De ruimte die hierbij beschikbaar is gekomen komt ten goede aan onze deelnemers, o.a. het atelier heeft hierin een plaatsje gekregen. Ook het centrale kantoor zal in de toekomst hier gevestigd worden.

Al geruime tijd komt vanuit, maar ook van buiten onze deelnemersgroep, de vraag of De Witte Schuur in de toekomst zou kunnen voorzien in een woonvoorziening. In 2023 is dit idee verder opgepakt en zijn er verdere concrete stappen gezet in de richting van realisatie hiervan. Omdat dit een langdurig project zal zijn en er nog geen toezeggingen zijn gedaan vanuit vergunningverleners, eventuele financiers, mogelijke samenwerkingspartners etc. zijn hierover nog geen concrete mededelingen te doen.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

Qua doelgroep en deelnemersaantallen is er in het afgelopen jaar niet veel veranderd. De Witte Schuur heeft echter een professionaliseringslag gemaakt in het beschrijven van de doelgroepen en de vormen van de door ons geboden zorg en begeleiding. Om de zorg zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren en te kunnen leveren is er een bewuste keuze gemaakt in het vaststellen van onze uitsluitingscriteria en het hierop aanpassen van onze selectie in deelnemers in plaats van andersom. Hierdoor zijn onze grenzen aan zorg

helder en inzichtelijk en worden mogelijke incidenten, teleurstellingen en ontevredenheid zo goed mogelijk voorkomen.

De Witte Schuur heeft hier uit geleerd dat het belangrijk is om de in- en uitsluitingscriteria strikt te hanteren en daarnaast mag een deelnemer pas starten al de volledige intake is afgerond en alle benodigde informatie aanwezig is. Om deze informatie te kunnen inwinnen worden toestemmingsformulieren ontwikkeld waarmee ouders of wettelijk vertegenwoordigers toestemming geven zodat wij deze informatie op kunnen vragen.

Acties

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

4.3 Personeel

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

De personeelssamenstelling is in 2023 enigszins gewijzigd. Er hebben zich enkele personeelwisselingen voorgedaan onder de zorgmedewerkers (activiteitenbegeleiders, groepsleiders).

In februari 2023 bereikte ons het verdrietige nieuws dat een van onze begeleiders een zeer ernstig auto-ongeluk had gehad waarbij zij ernstig gewond is geraakt en waarbij haar partner het niet mocht overleven. Helaas is haar fysieke gesteldheid door dit ongeval dusdanig verminderd dat zij haar werkzaamheden als begeleider niet heeft kunnen hervatten. Naast dat wij dit voor haar enorm betreuren heeft dit ook grote impact gehad op ons en op de deelnemers van de groep. De impact op de groep is nog altijd aanwezig maar gelukkig hebben we een nieuwe begeleider kunnen vinden om de groep hierin, maar ook in de dagelijkse werkzaamheden te kunnen begeleiden en ondersteunen.

Naast nieuwe begeleiders heeft De Witte Schuur in 2023 ook een winkelmanager, een secretaresse, een nieuwe patissier en een kwaliteitsmedewerker aangenomen om zowel de zorg als de horeca te ondersteunen en verder vorm te geven. Hiermee hoopt de directie zelf alle tijd en aandacht te kunnen geven aan alle taken die voortkomen uit het leiden van, en zorgen voor de organisatie en het personeel en het vormgeven van de toekomst. Uiteraard werken alle leden van de directie vrijwel dagelijks nog altijd op de boerderij en op kantoor, laagdrempeligheid in de leiding van de organisatie en midden in het werk staan is voor iedereen op de Witte Schuur immers een belangrijke factor.

In 2024 zal een start gemaakt worden met een nieuwe vorm van jaargesprekken t.b.v. een competentiegerichte leer- en ontwikkelcyclus. De besprekingen over het functioneren van de medewerkers over het afgelopen jaar zijn in de afrondende fase.

Wat uit feedback van medewerkers naar voren komt is dat zij veel waarde hechten aan persoonlijke ontwikkeling en opleiding. Ook is er in de afgelopen jaren een stap gezet in het autonome werken van de medewerkers, zij hebben meer de regie over het vormgeven van het zorgplan en hebben directer contact met de ouders, dit wordt gewaardeerd. Hierin ligt nog wel een ontwikkelpunt, het doel- en resultaatgericht werken met deelnemers heeft nog wel aandacht, sommige medewerkers vinden dit nog lastig. In het opleidingsplan wordt dit meegenomen, voor 2024 staan in ieder geval trainingen doelgericht werken en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid op de planning. Daarnaast zal de kwaliteitsmedewerker hierin een coachende rol gaan vervullen.

De Witte Schuur huurt net als voorgaande jaren een zzp-er in voor het vervoer van deelnemers, deze mevrouw verzorgt 2x per dag het vervoer naar en van De Witte Schuur voor 6 deelnemers. Zij heeft geen overige werkzaamheden in de begeleiding van deelnemers buiten dit vervoer.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

In 2023 hebben er verschillende leerlingen stage gelopen bij de Witte Schuur. Hieronder wordt een korte beschrijving gegeven van de stagiairs in 2023 en de studie/opleiding die zij volgen.

MBO Dierverzorging

In 2023 zijn er drie stagiaires gestart vanuit de opleiding dierverzorging, hun stage loopt door in 2024. De stagiaires hebben kennisgemaakt met de combinatie van zorg en dieren, ze hebben geleerd hoe de verzorging van de dieren in zijn werk gaat.

MBO Servicemedewerker Niveau 2.

Deze stagiair komt kennismaken met de doelgroep, met het werken op de zorgboerderij, ondersteunt hierbij de begeleiding en biedt samen met de vaste begeleiders activiteiten aan aan de deelnemers.

HBO Social work

In 2023 hebben we twee stagiairs begeleid met studierichting HBO Social Work . We hebben een 1e jaars en een 3e jaars student begeleidt. De 3e jaars student liep voor het tweede jaar bij ons stage. Zij kon zelfstandig met begeleiding op afstand een klein groepje deelnemers begeleiden. Voor de 1e jaarstudent is het voornamelijk observeren, leren en ervaring opdoen met de doelgroep.

HBO Pedagogiek

In 2022 één stagiair gestart met een stage voor de opleiding HBO Pedagogiek, welke doorliep tot deze zomer van 2023. De stagiair werkt in kleine groepjes met de deelnemers, zodat ze deze beter kan leren kennen en op deze manier begeleidingsmethoden eigen kan maken. Deze stagiair werk met deelnemers op verschillende groepen.

Maatschappelijk stage

Er hebben 2 leerlingen van de Werfklas uit Culemborg (Havo-3) een snuffelstage gelopen.

BBL-leerlingen

- In september van 2023 heeft onze BBL-leerling voor de opleiding Maatschappelijke zorg persoonlijk begeleider Niveau 4, haar diploma behaald.
- Daarnaast is er in september ook een nieuwe BBL-leerling voor de opleiding Maatschappelijke Zorg/Persoonlijk Begeleider niveau 4 gestart.

De stagiairs worden begeleid door een ervaren medewerker die minimaal is opgeleid op het niveau van de stagiair, geregeld vinden begeleidingsgesprekken en evaluaties plaats in het kader van de opleiding, al dan niet samen met de stagedocent van de opleiding.

De stages in 2023 zijn allemaal goed verlopen, wij kunnen tevreden terugkijken op een jaar vol leermomenten en situaties voor onze stagiairs en een prettige samenwerking met de betreffende onderwijs instellingen. Er hebben in 2023 geen wijzigingen of ontwikkelingen plaatsgevonden in de vormgeving van de stages. De Witte Schuur wordt gewaardeerd als stageplaats, vaak wordt gezien dat stagiairs terugkomen voor een vervolgstage of een stage voor een vervolopleiding.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

Zorgboerderij de Witte Schuur mag al een aantal jaren rekenen op een groep zeer gemotiveerde en betrokken vrijwilligers.

Vervoer

In het jaar 2023 er in totaal 8 vrijwilligers die het vervoer voor de deelnemers van en naar dagbesteding voor ons verzorgden. In totaal gaat dit om ongeveer 24 uur per week.

De Schuur van Jan

De Schuur van Jan heeft de beschikking over drie vrijwilligers in 2023. Zij zorgen voor een beetje extra individuele aandacht voor de deelnemers. Daarnaast helpen zij mee met bijvoorbeeld koffie inschenken of de lunch. Totaal werken zij ongeveer 15 uur per week

Boerderij

De Boerderijgroep heeft twee vrijwilligers, beiden voor 1 dag per week. Eén van de vrijwilligers is vaste ondersteuner bij de tuinwerkzaamheden. De andere vrijwilliger helpt bij werkzaamheden, bijvoorbeeld in de houtwerkplaats, bij algemene klusjes etc. In totaal vervullen zij samen ongeveer 14 uur.

Houtwerkplaats

Er is al jaren een vaste vrijwilliger op de houtwerkplaats; hij maakt samen met onze deelnemers de mooiste werkstukken voor de winkel of in opdracht van klanten. Hij is zo'n 18 uur per week aanwezig.

Theater

Voor de theatergroep komt iedere week een vaste vrijwilliger naar De Witte Schuur. Hij is twee uur per week aanwezig. De theaterlessen worden daarnaast ook begeleidt door een zorgmedewerker van De Witte Schuur.

In totaal leveren de vrijwilligers van de Witte Schuur ca. 62 uur per week ondersteuning. Ze staan altijd boven de personele bezetting gepland op de groepen en geven wat extra aandacht aan de deelnemers of begeleiden gerichte activiteiten of deelnemersvervoer. Ze hebben hierin geen professionele rol als begeleider.

Evaluatiegesprekken

Er hebben in 2023 evaluatiegesprekken met de vrijwilligers plaatsgevonden. Ook worden er regelmatig informele gesprekjes gehouden, waarin besproken wordt hoe het met de vrijwilliger(s) gaat. Daarnaast is er altijd iemand van de directie aanwezig die aan het begin en einde van de dag een kopje koffie met de vrijwilligers drinkt, waardoor eventuele bijzonderheden en knelpunten dagelijks met elkaar besproken kunnen worden. Mochten er zaken zijn die we liever niet hebben of graag anders zien, wordt dit net als met een medewerker direct met de desbetreffende vrijwilliger besproken. Ook andersom weten de vrijwilligers ons te vinden.

Het team is relatief klein en de directie makkelijk en laagdrempelig te benaderen. Daarnaast zijn de vrijwilligers, m.u.v. het vervoer, altijd aan het werk in de nabijheid van de begeleiders. Hierdoor kan er altijd onderling overleg plaatsvinden. Bij bijzonderheden hebben de begeleiders een gesprek met de vrijwilliger of de directie, die vervolgens afstemt met de vrijwilliger.

De deelnemers, begeleiders en de directie zijn tevreden over deze manier van werken met vrijwilligers. De meeste vrijwilligers komen al gedurende langere tijd naar De Witte Schuur. Dit maakt het vrijwilligersteam stabiel en betrouwbaar.

Een vrijwilligershandboek is in ontwikkeling, dit handboek is niet alleen voor de nieuwe vrijwilliger een informatiebron maar ook een naslagwerk voor de vrijwilligers die al langer tijd bij De Witte Schuur werkzaam zijn. De aanleiding hiertoe is geweest dat vrijwilligers benoemen het prettig vinden als de benodigde informatie gebundeld wordt. De directie hoort vaak terug dat de directe en persoonlijke wijze van communicatie als prettig wordt ervaren.

Acties

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

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.

In 2023 hebben zich enkele wijzigingen in het personeelsbestand van De Witte Schuur voorgedaan. Er hebben een aantal medewerkers om uiteenlopende redenen een andere baan gevonden en er zijn nieuwe functies toegevoegd.

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt heeft De Witte Schuur de openstaande vacatures redelijk snel kunnen vervullen waardoor geen onoverkomelijke gaten in de bezetting zijn ontstaan en de zorg gecontinueerd kon worden. Het brede zorgnetwerk en de naamsbekendheid van De Witte Schuur hebben hieraan ongetwijfeld bijgedragen. Tijdens de sollicitatieprocedures voor alle functies, betaald of vrijwillig, hecht De Witte Schuur, ook voor de werknemers zonder direct cliëntencontact, veel waarde aan affiniteit met de doelgroep. De praktijk heeft ook dit jaar weer laten zien dat de deelnemers weinig onderscheid maken in 'begeleiders' of 'kantoor- of winkelpersoneel', stagiairs of vrijwilligers, iedereen is onderdeel van het leven van onze deelnemers en vervult hierin een rol. Dit maakt van De Witte Schuur een aantrekkelijke, dynamische werkplek.

De Witte Schuur heeft de rol van 'werkervaringsplek' voor UWV-integratietrajecten vervuld en heeft twee medewerkers die werkzaam zijn vanuit de WIA. Ook kan De Witte Schuur werken met deelnemers volgens de 'participatieladder', deelnemers kunnen vanuit de organisatie doorstromen naar een reguliere werkplek. In 2023 waren er 2 deelnemers volgens dit principe van geleidelijke doorstroom.

De zorgmedewerkers, voor zover van toepassing, hebben de cursussen of trainingen BHV en medicatieveiligheid gevolgd, daarnaast hebben een aantal medewerkers individueel cursussen gevolgd, bijvoorbeeld autisme, moeilijk verstaanbaar gedrag, werkbegeleiding, infectiepreventie, valpreventie.

Er is behoefte aan bijscholing op het gebied van schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid en doelgericht werken. Dit is gebleken aan de hand van analyse van de gemaakte rapportages en de geformuleerde leerdoelen. Ook is er behoefte aan meer informatie over, en handleiding voor, het omgaan met de privacywetgeving (AVG). Gezien de landelijke actualiteiten, de maatschappelijke trends en de eisen die worden gesteld door de WMO/WLZ dient er aandacht te worden besteedt aan scholing en training in omgaan met ongewenst gedrag. De protocollen hiertoe zijn in 2023 opgesteld.

Om ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en om richting te geven aan de begeleiding van deelnemers zijn competentieprofielen opgesteld. Aan de hand van deze profielen kunnen eenvoudig de aanwezige en gewenste competenties worden vastgesteld. Dit kan als leidraad worden gebruikt voor het opstellen van de persoonlijke leerdoelen door medewerkers, maar ook voor de beoordeling van het functioneren, evenals de functieprofielen die zijn vormgegeven op 4 verschillende niveaus, van zorgmedewerkers helpend tot senior begeleider. Deze differentiatie in functies is nog niet geïmplementeerd, deze is nu opgesteld om De Witte Schuur voor te bereiden op de toekomst en is onderdeel van de 5-jaars doelstellingen.

De Witte Schuur vindt het belangrijk om potentiële zorgmedewerkers de kans te geven om tijdens hun opleiding werkervaring op te doen. Niet alleen heeft De Witte Schuur (zoals ook in het afgelopen jaar) mensen na hun stage vaak voor langere tijd contractueel aan zich kunnen verbinden. Daarnaast brengen stagiairs nieuwe ontwikkelingen in hun werkveld vanuit hun opleiding mee naar De Witte Schuur en is het voor de deelnemers een kans om hun omgangsvormen te oefenen met verschillende mensen over een langere periode. Al deze factoren hebben ook in 2023 de aanwezigheid van stagiairs heel waardevol gemaakt voor de organisatie.

De vrijwilligers van De Witte Schuur hebben ook in 2023 weer een grote bijdrage geleverd aan het realiseren van het vervoer, de activiteiten en de festiviteiten maar zorgen daarnaast ook altijd voor net dan beetje extra aan aandacht. Dankzij de vrijwilligers blijft de zorg betaalbaar (doelmatigheid) en uitvoerbaar (realisatie). Er hebben zich in het afgelopen jaar een aantal wisselingen voorgedaan in het vrijwilligersteam maar over het geheel genomen is dit team ook weer in 2023 betrouwbaar en stabiel gebleven. De Witte Schuur is ook dit jaar onderdeel van het vrijwilligersplatform 'Elk Welzijn' in Culemborg geweest en ook zijn wij te vinden bij 'Culemborg voor elkaar'.

Acties

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

In het afgelopen jaar hebben verschillende medewerkers van de Witte Schuur diverse opleidingen en/of cursussen gevolgd. De scholingen zijn met goed gevolg afgerond.

Omgaan met agressie (verkort)

Inhoud van de training:

Wat is agressie, vormen van agressie, handelen bij agressie, zelfonderzoek.

Zelfredzaamheid

De volgende doelen stonden hierin centraal:

- Erken je het belang van werken vanuit de positieve psychologie en onvoorwaardelijk vertrouwen in de cliënt;
- Hoe leren mensen met een beperking;
- Voorwaarden die belangrijk zijn bij het motiveren en gemotiveerd houden van cliënten;
- Het maken van een dagprogramma waarin ruimte is voor leren door de cliënt;
- Materialen/hulpmiddelen je kan inzetten bij het leren van de cliënten;
- Werken volgens het competentiemodel voor begeleiders (dit kan uitgangspunt zijn bij het jaargesprek)

Infectiepreventie in de verstandelijk gehandicaptenzorg

Het doel van deze cursus:

Kennis over infectiepreventie om preventieve maatregelen correct en bewust in de praktijk toe te passen.

Medicatieveiligheid (verplicht voor zorgmedewerkers)

Doel: veilig opslaan, bewaren, uitzetten, verstrekken, controleren van medicatie en bijbehorende handelingen, risicovolle medicatie (veel gebruikte medicatie), hoe te handelen bij mediatiefouten, verantwoordelijkheden rondom medicatie.

BHV (verplicht voor BHV-ers)

De verplichte herhalingscursus BHV (Brand, EHBO en AED) heeft plaatsgevonden en ook hebben een aantal nieuwe medewerkers de basiscursus BHV gevolgd.

Omgaan met spanningsvol gedrag (basis)

De volgende doelen staan hierin en in de vervoltrainingen centraal:

Aan de hand van basiskennis, verdieping, leren in de praktijk, reflecteren, samen leren en naslag, onderdelen doorlopen die horen bij

'Omgaan met spanningsvol gedrag'.

Autisme

Hierin stonden de volgende doelen centraal:

- Weten wat de kenmerken van autisme zijn en hoe hij deze kan herkennen en signaleren.
- Weten dat autisme een mogelijke verklaring kan zijn van getoond gedrag.
- Op basis daarvan in je handelen en communiceren aansluiten bij de cliënt.

Dementie

Hierin stonden de volgende doelen centraal:

- Het inzetten van palliatieve zorg bij dementie
- Signalen die kunnen duiden op pijn signaleren bij cliënten met dementie.
- Op een juiste wijze in het netwerk van de cliënt onderzoeken of signalen van dementie herkenbaar zijn.
- Alternatieven aanbieden voor activiteiten die dankzij dementie niet meer mogelijk zijn voor de cliënt

Intervisie

Door de directie zijn 4 intervisiebijeenkomsten gevolgd samen met leden van de Vereniging van Zorgboeren Rivierengebied. Deze bijeenkomsten zijn geleid door een erkend supervisor.

In 2024 wordt een opleidingsplan passend bij het functiegebouw opgesteld, hierin worden de 'verplichte' opleidingen opgenomen, ook zal hierin een vrij aanbod van opleidingen en trainingen worden opgenomen. Voor 2024 zijn een aantal trainingen of cursussen opgenomen in onze actiepuntenlijst. Zoals eerder genoemd zal o.a. aandacht worden besteed aan doel- en resultaatgericht werken, agressiepreventie/beheersing en de privacywetgeving.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Hieronder hebben we beschreven welke opleidingsdoelen er voor komend jaar op de planning staan.

Opleidingsdoelen 2024

1. Incidentmeldingen

Doel: Op 1 juli 2024 zijn de begeleiders niveau 3 en 4 op de hoogte van de procedure 'incidentmeldingen'. (Hoewel een training 'Meldcode Huiselijk Geweld' eerder voor medewerkers is gegeven zal hieraan ook weer aandacht worden besteed.)

Middelen:

- Geactualiseerde procesbeschrijving

- Cursusmiddag waarin wordt besproken wanneer en hoe een MID-melding wordt gedaan wanneer en hoe een melding wordt gedaan bij Ministerie. (In deze training zal ook de meldcode 'Huiselijk Geweld' van Veilig thuis worden opgenomen)

2. Doelgericht werken

Doel: Op 1 augustus 2024 hebben de begeleiders een training 'Doelgericht werken' gevolgd.

Middelen:

- Handleiding met uitleg voor de begeleiders over het werken met leerdoelen
- Plenaire training (uitleg en oefenen) over het stellen van realistische doelen jezelf en voor deelnemers

3. Privacywetgeving

Doel: Op 1 mei hebben alle medewerkers de toets 'privacy en AVG' afgelegd.

Middel:

- Handleiding 'AVG wat moet je ermee' voor alle medewerkers (evt. individuele uitleg)
- Toetsing

4. Schriftelijke verslaglegging

Doel: Op 15 mei hebben zorgmedewerkers niveau 4 (zo nodig) een basistraining 'rapporteren' gevolgd. (De zorgcoördinator en kwaliteitsmedewerker beoordelen het niveau van rapporteren en melden desbetreffende medewerker aan)

Middel:

- training door de kwaliteitsmedewerker
- beoordeling van en advies over betreffende geschreven rapportages en verslagen

Omdat een training Privacywetgeving in 2023 niet meer gerealiseerd kon worden is voor de medewerkers de handleiding 'AVG wat moet je hiermee? geschreven. De training 'Privacy en AVG' zal in het komende jaar (2024) gekoppeld worden aan de trainingen 'Rapporteren' en 'Doelgericht Werken' waarin aandacht wordt besteedt aan de dagelijkse rapportage en het opstellen van het begeleidingsplan en de leerdoelen (ontwikkelpunten) van onze deelnemers. Hierin zal ook aandacht worden besteedt aan het werken volgens de PDCA cyclus welke voor alle vormen ontwikkeling en evaluatie geschikt is. We beogen de PDCA-cyclus op deze wijze volledig te integreren in het werken op alle niveaus.

Mogelijke geschikte keuzeprogramma's trainingen voor zorgmedewerkers:

- groepsdynamica
- werken met ontwikkelingsleeftijden
- meldcode huiselijk geweld
- Gentle Teaching
- Green Care
- valpreventie
- Alzheimer/dementiezorg bij verstandelijk beperkten

Acties

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

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.

De afgelopen jaren zijn de 'verplichte' opleidingen door medewerkers gevolgd. Uit recent onderzoek is gebleken dat de verslaglegging door zorgmedewerkers naar een hoger niveau kan worden gebracht. Dit geldt tevens voor het werken met doelstellingen en het evalueren hiervan. Uit gesprekken met de medewerkers blijkt ook dat dit een onderdeel van het werk is waar weinig plezier aan wordt beleefd en wat

vaak frustratie oplevert. De behoefte aan opleiding en training op dit gebied ligt dan ook hoog en zal prioriteit hebben. Omdat deze training intern gegeven en gevolgd kan worden hoeft dit niet veel tijd en extra energie te kosten, begeleiding onder werktijd valt onder de mogelijkheden.

Ook de privacywetgeving verdient aandacht. Na gesprekken met medewerkers blijkt dat als duidelijk is wáárom iets is ingericht, het ook veel eenvoudiger is om dit toe te passen. Middels uitleg en casuïstiek is hierin al snel resultaat te behalen.

Duidelijk is in de afgelopen jaren ook geworden dat veel van de medewerkers gebruik willen maken van de mogelijkheid tot scholing en ontwikkeling. De directie stimuleert dit met de invoering van het nieuwe functiegebouw, in de komende jaren wordt meer mogelijkheid gecreëerd tot doorstromen naar een hogere functie (bijvoorbeeld van niveau 3 naar niveau 4) of naar een senior-schap (niveau 5).

Het invoeren van competentie gericht ontwikkelen en de evaluatie hiervan tijdens de jaargesprekken sluit naadloos aan bij het doel- en resultaatgericht werken. De middelen die hiertoe worden geboden zijn coaching en opleiding.

Acties

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

6 Terugkoppeling van deelnemers

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

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft 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.

Met al onze deelnemers die niet via onder-aannemerschap bij ons dagbesteding volgen is 2 x in het afgelopen jaar (standaard is 2x) een evaluatiegesprek gehouden. Dit houdt in dat een gesprek zo mogelijk is gevoerd in aanwezigheid met de ouders of de wettelijk vertegenwoordigers en het liefst ook met de deelnemer zelf.

Tijdens deze gesprekken worden niet alleen de leerdoelen van de deelnemers besproken maar wordt ook de mogelijkheid gesteld om vragen te stellen, de communicatie tussen de begeleiders en ouders (of wettelijk vertegenwoordiger) en de algehele communicatie besproken. Daarnaast is er ruimte om te reflecteren op de afgelopen periode en kunnen er verbeterpunten worden aangegeven.

De PDCA-cyclus die voor alle werkwijzen geldt wordt ook toegepast in het werken met doelen van onze deelnemers. Het doel wordt gesteld, toegepast, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Uiteraard verdient het de voorkeur dat niet alleen de deelnemer maar ook zijn ouders (of w.v.) meedenkt over doelstellingen voor de komende periode zodat de doelen breed gedragen worden en hierop ook van beide kanten kan worden gerapporteerd en gezamenlijk kan worden geëvalueerd.

Het verdient ook de voorkeur om op doelstellingen te rapporteren. Aan de hand van de gekozen acties en gebruikte middelen kan worden bepaald of dit het juiste resultaat oplevert. Door dit te beschrijven wordt uiteindelijk duidelijk welke acties en middelen wél werken en welke niet. Dit 'what works' (of responsiviteits-) principe levert een grote effectiviteit aan begeleiding op. Wij hebben gemerkt dat de begeleiding van de deelnemers en de ontwikkeling het effectiefst is als de bejegening door de medewerkers zoveel mogelijk hetzelfde is (alle neuzen staan dezelfde kant op), dit wordt bewerkstelligd door de genomen actie, de middelen en het resultaat te beschrijven.

De evaluatie van deelnemers die via onder-aaneming dagbesteding volgen bij De Witte Schuur wordt gedaan door de verwijzende instantie. De doelen die voor deze deelnemers worden door de persoonlijk begeleider van deze instantie opgesteld. De mogelijkheid bestaat (dit heeft ook onze voorkeur) dat de begeleider van De Witte Schuur participeert in het opstellen van de doelen en de evaluatie hiervan. De begeleider van De Witte Schuur heeft toegang tot de online-cliëntenomgeving van de verwijzende instelling en rapporteert ook hierin. Bijzonderheden over deelnemers kunnen ook in het cliëntdossier van De Witte Schuur worden gevoegd. Daarnaast sluit de Witte Schuur ook aan bij de evaluatiegesprekken.

De onderwerpen die besproken worden zijn: motivatie, inzet, zelfstandigheid, inzicht en leerbaarheid, sociale vaardigheden, doelevaluaties en tevredenheid.

De Witte Schuur werkt net als voorgaande jaren volgens de aangegeven norm van evalueren.

Acties

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

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.

We hebben geconcludeerd dat in het werken met doelstellingen nog een verbeterslag te maken is. Het opstellen van effectieve en werkbare leer-, ontwikkel-, of begeleidingsdoelen is voor sommige begeleiders een klus die in de gevolgte opleiding onderbelicht (of te abstract) is gebleven. Er wordt in sommige gevallen onvoldoende onderscheid gemaakt tussen lange- of korte termijn doelen waardoor het behalen van deze doelen een haast onmogelijke opgave wordt voor deelnemers. In het komende jaar wordt er dan ook de nodige ruimte en tijd gemaakt voor coaching en opleiding van begeleiders. Daarnaast zal meer competentiegericht werken (wie iets goed kan ondersteunt de ander) voor verbetering kunnen zorgen.

De rapportage t.b.v. de deelnemers die middel onder-aanneming dagbesteding volgen gebeurt in sommige gevallen in het rapportagesysteem van de verwijzende instelling. Dit betekent dat de begeleider moet werken in verschillende rapportage systemen en verschillende online cliëntomgevingen. Dit is een omslachtige manier van werken waar wij al geruime tijd tegenaan lopen maar waar nog geen pasklare oplossing voor gevonden is.

Het is soms lastig om ouders te enthousiasmeren voor de evaluatiegesprekken. Een mogelijke oorzaak hiervan is eerder gepoogd te achterhalen in een eerder schriftelijk cliënttevredenheidsonderzoek, maar hierop was de respons laag en was er geen duidelijk oorzaak aan te wijzen. Als we de sectorale trend volgen wordt gezien dat ouders dagbesteding niet direct als middel zien tot ontwikkelen en leren maar meer als dagelijkse bezigheid en ontlasting van de thuissituatie, zeker als het volwassen deelnemers betreft. In 2024 willen wij ons gaan verdiepen in mogelijkheden en middelen om deze participatie beter op gang te krijgen.

Aandachtpunten die naar voren komen tijdens de evaluatiegesprekken zijn vaak functioneel van aard. Echte 'klachten' zijn in het afgelopen jaar niet naar voren gekomen. Uiteraard bestaat de mogelijkheid om extern klachten te melden. De directe communicatie tussen De Witte Schuur en de ouders wordt als voldoende tot goed ervaren, De Witte Schuur is goed bereikbaar en laagdrempelig. De communicatie via het EPD verloopt soms wat stroef, niet alle ouders vinden deze manier van communiceren prettig of eenvoudig. Een informatieavond waarin dit thema aan bod kan komen wordt gezien als een mogelijkheid om dit te verbeteren.

Acties

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

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 Witte Schuur heeft in 2023 de cliëntenraad opnieuw vormgegeven. De statuten en het huishoudelijk reglement zijn herzien en er nemen vanuit iedere groep 1 of 2 deelnemers zitting in deze raad. Vanuit De Witte Schuur nemen een ambtelijk secretaris en een raad-ondersteuner zitting tijdens (en buiten) deze vergaderingen, zij verzorgen de administratieve kan en staan de leden met raad, uitleg en daad bij. Deze medewerkers van De Witte Schuur maken geen deel uit van de cliëntenraad, zij mogen tijdens de vergadering ook niet stemmen en hebben geen invloed op de besluitvorming. Tijdens de eerste vergadering zijn er twee voorzitters gekozen, zij leiden om beurten de vergaderingen en treden ook op als vertegenwoordigers richting de directie.

Iedere twee maanden komt de cliëntenraad bijeen en vooraf gaande aan deze vergadering inventariseren de leden binnen hun groep welke vragen, klachten of bespreekpunten er zijn. De vergaderingen worden kenbaar gemaakt door een poster die op de groepen wordt opgehangen. Daarnaast is er op iedere groep een ideeën-bus geplaatst waar iedereen die een vraag, klacht of bespreekpunt heeft een briefje in kan gooien. Hiervan wordt veel gebruik gemaakt, voor iedere vergadering zitten er de nodige briefjes in de bussen!

Twee keer per jaar vindt er een vergadering met de directie plaats. Alle voorgaande vergaderingen worden de punten die met de directie moeten worden besproken geïnventariseerd en tijdens deze vergadering komen deze aan bod. Als er zaken zijn die niet zo lang kunnen wachten dan kunnen de voorzitters ook rechtstreeks naar de directie om hun vragen voor te leggen, desgewenst samen met de raad-ondersteuner.

Op sociale media is de start van de nieuwe cliëntenraad en de plaatsing van de ideeën-bussen aangekondigd; dit leverde een stroom van positieve reacties op wat de leden van de cliëntenraad maar ook De Witte Schuur enorm trots heeft gemaakt.

Een greep uit de onderwerpen die in 2023 aan bod zijn gekomen:

- Het rookbeleid: is er mogelijkheid tot het uitbreiden van de plaatsen om te roken? Nee, het rookbeleid blijft gehanteerd zoals het is, we gaan roken niet makkelijker maken.
- Meer variatie in de wekelijkse soep? We blijven soep maken met de ingrediënten die we zelf voor handen hebben uit de eigen moestuin.
- Een tosti-ijzer op iedere groep? 1x per week mag er op een groep tosti's gemaakt worden, we kunnen het tosti-ijzer van elkaar lenen.
- Kan er wat vaker geoefend worden voor het Kersttheater? Hieraan is gehoor gegeven.
- Kunnen er in de kas meer vaste werktafels geplaatst worden? Hiervoor moet eerst een plan van aanpak gemaakt worden.
- Kunnen we vaker uitjes met De Witte Schuur organiseren? We gaan ideeën bedenken om aan geld te komen voor deze uitjes want ze zijn heel erg duur (bus, entree, mensen om te begeleiden)
- De keukenkastjes hangen voor sommige mensen te hoog, kunnen deze lager worden gehangen? Nee, deze kastjes hangen op de goede hoogte, er zal een opstapje worden verzorgd.
- De zomervakantie en het opnemen van vrije dagen: De verandering in de zomervakantie (vaste weken) is een thema wat vaker besproken wordt, het wordt als onduidelijk ervaren of mensen nog buiten deze periode op vakantie kunnen en of ze nog wel op andere dagen vrij kunnen nemen. Deze verandering behoeft duidelijk meer uitleg en zal worden besproken met de directie.
- Informatievoorziening richting de deelnemers, niet iedereen is overal van op de hoogte, bijvoorbeeld nieuwe of vertrekkende medewerkers, stagiairs, geboorten of ziekte, jubilea etc. Is een Witte Schuur Krant een idee? Dit punt wordt voorgelegd aan de directie en de raad-ondersteuner gaat uitzoeken of dit allemaal past binnen de privacy-wetgeving.

Acties

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

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.

Met name door het enthousiasme van de nieuwe leden is deze vorm van inspraak vanaf het eerste moment een groot succes! De laagdrempeligheid van de ideeën-bussen (je kan er anoniem een briefje in gooien) maakt dat een grote verscheidenheid aan onderwerpen wordt besproken. De hulp die er vanuit De Witte Schuur wordt geboden wordt door de leden gewaardeerd, de leden vinden het fijn als er zaken kunnen worden uitgezocht en dat moeilijke punten worden uitgelegd. Omdat de leden uit de verschillende groepen komen is er op iedere groep een aanspreekpunt en iemand die (desgewenst met hulp) de besprekpunten inventariseert.

Een punt wat vaker naar voren komt is de informatievoorziening. Als er zaken worden in- of doorgevoerd is het niet voor iedereen duidelijk wat de reden hiervan is en hoe hier nu mee om te gaan. Bijvoorbeeld de verandering van vakantieperiode. Een duidelijkere uitleg (waarom en hoe) kan veel vragen wegnemen. Ook is er behoefte aan bredere informatie over nieuwe of vertrekkende medewerkers, vrijwilligers of stagiairs of dingen die gebeurt zijn of nog moeten gebeuren. Soms hebben deelnemers iets half gehoord en niet goed begrepen waarna ze er zelf een heel verhaal omheen maken om dit passend en begrijpelijk te maken. Of ze zien ineens een onbekend iemand lopen of missen ineens iemand. Of er zijn ineens een paar dagen lang vreemde mensen op het dak aan het werk. Dit soort zaken die voor ons vanzelfsprekend en te overzien zijn kunnen voor sommige deelnemers onrust en onzekerheid veroorzaken. Het feit dat dit soort zaken besproken worden met en door de cliëntenraad is heel waardevol. Allereerst dat mensen er het vertrouwen in hebben om dit te bespreken met de leden van de cliëntenraad en daarnaast dat de cliëntenraad dit zo serieus als belangrijk punt oppakt geeft aan hoe goed deze raad nu al functioneert. We nemen dit punt uiteraard mee in het nieuwe jaar.

Acties

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

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

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

Een deelnemers- of cliënt-tevredenheidsonderzoek heeft in 2022 plaatsgevonden. De conclusie hiervan was dat de deelnemers vrijwel unaniem zeer tevreden waren. Omdat de respons op voorgaande online metingen volgens onze maatstaf niet voldoende was is een online onderzoek niet op dezelfde wijze herhaald. Eerder hebben ook de begeleiders interviews afgenomen met de deelnemers, deze wijze is ook niet geheel ideaal gebleken aangezien de objectiviteit een lastig punt is.

Dit jaar hebben we ervoor gekozen om de tevredenheid te bespreken tijdens de evaluatiemomenten met de deelnemers zelf en/of de ouders of wettelijk vertegenwoordigers, waarbij vragen zijn gesteld over hoe de communicatie met De Witte Schuur wordt ervaren en of men tevreden is met de mate van inspraak bij het vormgeven en de uitvoering van het zorgplan en de leerdoelen van de deelnemers, hoe tevreden men is met het aanbod van activiteiten en vormen van zorg en hoe men denkt over de fysieke en mentale veiligheidsmaatregelen die worden genomen.

We hebben gemerkt dat deze vorm van onderzoek ook niet geheel afdoende is, zeker gezien de beperkingen in dataverzameling en analyse en zonder gestructureerde vragenlijst waarop in een puntschaal kan worden gescoord. Wel hebben we gehoord en gezien dat deelnemers of ouders gemiddeld genomen weinig tot geen drempels ervaren bij het uiten van ontevredenheid of klachten. Ontevredenheid wordt vaak direct gecommuniceerd en samen wordt er naar een oplossing gezocht. Ook tijdens informele gelegenheden nemen ouders vaak de vrijheid om vragen te stellen of suggesties aan te dragen.

De deelnemers hebben erg enthousiast gereageerd op de vernieuwde cliëntenraad, zij weten de leden te vinden als er klachten of vragen zijn maar ook de ideeën bussen te vinden, de leden van de cliëntenraad moedigen hun mededeelnemers aan om punten voor de vergaderingen aan te dragen en helpen hen met het schrijven van de briefjes.

De Witte Schuur werkt in onder-aannemerschap voor diverse grotere zorgaanbieders uit de regio, de zorgcoördinator van De Witte Schuur onderhoudt intensief contact met de betrokken zorgmanagers van deze aanbieders, bij ontevredenheid of op- of aanmerkingen wordt dit binnen korte tijd besproken en wordt er naar een oplossing met wederzijdse tevredenheid gezocht.

Acties

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

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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

Hoewel er geen specifieke tevredenheidsmeting heeft plaatsgevonden zijn er zowel voor deelnemers als voor ouders of wettelijk vertegenwoordigers veel mogelijkheden geweest om hun mening, vragen, klachten of juist hun tevredenheid te bespreken. Vaak wordt benoemd dat door de laagdrempeligheid van de organisatie voldoende ruimte wordt ervaren om zaken direct bespreekbaar te maken.

De cliëntenraad heeft in 2023 een grote bijdrage geleverd aan de mogelijkheid tot inspraak en het bespreken van klachten of ontevredenheid.

Wat door de deelnemers zeer wordt gewaardeerd zijn de georganiseerde uitjes en festiviteiten, het liefst zouden veel deelnemers iedere maand wel een groter evenement op de zorgboerderij willen organiseren. Er wordt benoemd dat ze graag aan mensen willen laten zien wat ze bij De Witte Schuur allemaal doen en hoe hard hier gewerkt wordt. Onze deelnemers zijn heel trots op hun 'baan' en op wat ze hier allemaal doen en maken. Dat de organisatie van dit soort evenementen veel werk is en veel voorbereiding en tijd kost en dat dit ook financieel niet iedere maand te realiseren is, is aan hen uitgelegd. De mededeling dat er nu alweer wordt nagedacht over een Open Dag in 2024 werd met gejuich ontvangen.

Een genoemd punt van aandacht is de informatieverstrekking richting deelnemers, als er bijvoorbeeld nieuwe stagiairs of nieuwe medewerkers worden aangesteld, wordt soms vergeten de deelnemers van andere groepen officieel op de hoogte te stellen. Ook komt naar voren dat de deelnemers graag beter geïnformeerd willen worden over life-events van elkaar, maar ook van de medewerkers zodat zij

individueel of met de groep een attentie kunnen verzorgen. Ook merken sommige deelnemers op dat zij wel officieel op de hoogte worden gesteld van nieuwe of vertrekkende deelnemers op hun eigen groep, maar niet van andere groepen. Veel mededelingen worden wel gecommuniceerd via het elektronische cliëntensysteem (Zilliz), maar lang niet alle deelnemers kunnen dit gebruiken en ook voor sommige ouders is dit lastig om te gebruiken. De cliëntenraad heeft als voorstel bij de directie neergelegd om een WitteSchuur-krant te maken waarin alle life-events en mededelingen worden opgenomen. Dit voorstel is in beraad en moet eerst verder worden onderzocht op haalbaarheid omdat hierin de privacywetgeving (AVG) een grote rol speelt.

Hoewel niet 'officieel gemeten' kunnen wij uit alle feedback en het intensieve contact met alle betrokkenen concluderen dat de tevredenheid over onze zorgverlening, huisvesting, activiteiten, veiligheid, omgang met elkaar maar ook de mate van inspraak als 'goed' worden beoordeeld. De verbeterpunten die wij hieruit hebben gehaald zijn:

- communicatie richting de deelnemers over nieuwe medewerkers, stagiairs etc. (dit actiepunt is al in behandeling en komt ook terug in de cliëntenraad)
- informatie over, en vaardigheid van ouders met, het elektronische cliëntendossier (dit actiepunt wordt meegenomen tijdens de inspraak bijeenkomst(en) voor ouders

Ons plan voor 2024:

Begin 2024 (februari/maart) wordt een nieuw, specifiek voor De Witte Schuur ontwikkeld tevredenheidsonderzoek geïntroduceerd, zowel de deelnemers als de ouders/wettelijk vertegenwoordigers worden uitgenodigd om hieraan deel te nemen, enerzijds worden interviews met deelnemers afgenomen (door leden van de cliëntenraad -vanwege de bekend- en vertrouwdeheid van deze mededeelnemers-, een stagiair -als stageopdracht- en de kwaliteitsmedewerker -op de achtergrond ter observatie van non-verbale signalen), anderzijds wordt aan de ouders een schriftelijke vragenlijst inclusief gefrankeerde antwoordenvolop verzonden.

Ook is een exit-formulier in ontwikkeling voor vertrekkende deelnemers, dit zal in 2024 geïntroduceerd worden.

Wij verwachten niet dat het tevredenheidsonderzoek van 2024, ook de resultaten van het tevredenheidsonderzoek 2022 in ogenschouw nemende, aandachtspunten zal opleveren die als specifieke doelstellingen voor 2024 moeten worden opgenomen.

Acties

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

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen 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 is in 2023 1 maal een interne melding gedaan van een ongeval of bijna ongeval; een deelnemer wil om iemand heen lopen en struikelt hierbij over een blok hout. De deelnemer is hierbij gevallen maar heeft geen letsel opgelopen. Dit voorval had eenvoudig voorkomen kunnen worden door meer aandacht te besteden aan het opruimen, ook tijdens werkzaamheden, ook gezien het aantal deelnemers met een visuele beperking.

Deze melding behoeft geen verder vervolg naast de bespreking hiervan tijdens het werkoverleg en de afspraak met elkaar en met de deelnemers alert te zijn op rondslingerende spullen.

Medicatiefouten of bijna-fouten zijn in 2023 niet voorgekomen, een zeer gering aantal deelnemers gebruikt medicatie tijdens de dagbesteding, de 'zo nodig' medicatie (bijvoorbeeld anti-epileptica) wordt zo mogelijk altijd verstrekt door een BIG-geregistreeerde medewerker, de controle hierop wordt altijd uitgevoerd door een bevoegde en bekwaame medewerker (gevolgde cursus medicatie veiligheid en verstrekking of een andere BIG-geregistreeerde medewerker). Zo mogelijk gaat er aan het toedienen eerst nog contact met de ouder of wettelijk vertegenwoordiger vooraf.

Acties

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

7.2 Medicatie

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

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

7.3 Agressie

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

Er zijn 3 interne meldingen van ongewenst gedrag gedaan in 2024.

Driemaal is melding gedaan van ongewenst gedrag tussen deelnemers onderling. In 1 geval betrof dit een eenmalig duw-incident omdat de ene deelnemer vond dat de andere in de weg stond en hierdoor irritatie was ontstaan. De geduwde deelnemer is gevallen, letsel heeft deze hierbij niet opgelopen. De aandacht is in eerste instantie uitgegaan naar het 'slachtoffer', deze was geschrokken maar krabbelde snel weer overeind, het incident had matige impact die snel was 'vergeten'. De pleger van het feit is aangesproken op zijn gedrag en er is met hem gesproken hoe hij in het vervolg zijn irritatie anders zou kunnen uiten, ook zijn de gevolgen voor het geschrokken 'slachtoffer' met hem besproken waarop hij uiteindelijk zijn excuses heeft gemaakt.

De andere incidenten zijn beiden voorgevallen bij een deelnemer waarbij de matige gestructureerdheid en onvoorspelbaarheid van de groep (zoals gebruikelijk in de sociale interactie van een groep) en de omgeving dusdanig grote stressoren bleken te vormen dat hij het overzicht leek te verliezen en teruggeworpen werd op een primaire verdedigingsstrategie, nl. 'vechten'. Dit resulteerde tweemaal in een fysieke vorm van agressie richting mededeelnemers (slaan, trapbewegingen) waarbij de begeleiders tussen beiden moesten komen en de deelnemer uit de groep moesten halen. Lichamelijk letsel heeft zich in beide gevallen niet voorgedaan, de deelnemers en de begeleiders waren in beide gevallen wel geschrokken en ook leken deze voorvallen de groep tijdelijk wat instabieler te hebben gemaakt. Toen de deelnemer niet meer in de groep terugkwam was de rust snel weergekeerd. Wij hebben helaas moeten concluderen dat deze deelnemer onvoldoende groepsgechikt wordt bevonden om dagbesteding bij De Witte Schuur te volgen.

Acties

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

7.4 Ongewenste intimiteiten

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

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

7.5 Strafbare handelingen

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

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

7.6 Klachten

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

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

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

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

Uit de eerste melding is de conclusie eenvoudig te trekken: ruim op wat je hebt gebruikt en zorg dat de looproutes ruim vrij zijn van obstakels.

Om in het vervolg de twee andere situaties te voorkomen wordt tijdens de intakeprocedure de uitsluitingscriteria strikter gehanteerd. Ook zal vaker aandacht worden besteed aan het agressie-protocol in het handboek ongewenst gedrag, hierin staat ook beschreven wat de mogelijkheden zijn van collegiale opvang. Een training agressie-preventie/hantering staat op de planning voor 2024.

Er wordt een drempel ervaren om fouten en bijna-incidenten en incidenten te melden. Hiertoe zal er in 2024 aandacht worden besteed aan uitleg en instructie over het wanneer wel en wanneer niet melden, wanneer melding gedaan moet worden bij de IGJ, waarom je moet melden, wat er in een melding verwerkt moet worden, wat er vervolgens met een melding gedaan wordt en waar je hulp kan vinden bij het doen van een melding.

Acties

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

8 Acties

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

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Evaluatiegesprekken met de vrijwilligers voeren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Gesprekken zijn gevoerd.

Functioneringsgesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: De gesprekken zijn afgerond.

Verdiepen in MID-meldingen, wanneer wel melden en wanneer niet?

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 01-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: De nieuw aangenomen kwaliteitsmedewerker zal individuele medewerkers in de nabije toekomst verder instrueren en coachen en desgewenst een cursus verzorgen over het doen van meldingen.

Jaarlijks worden de evaluatiegesprekken met de deelnemers en diens wettelijk vertegenwoordigers gehouden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Doorlopende actie.

Risicoanalyse organisatie, deelnemers, overige risico's (niet RI&E)

Geplande uitvoerdatum: 25-10-2023
Actie afgerond op: 24-11-2023 (Afgerond)
Toelichting: Zie 6.3.3

Controle bedrijfsverbandkoffers 2023 controle

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 10-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Worden jaarlijks gecontroleerd op verzegeling en houdbaarheid.

keuring brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 23-04-2023
Actie afgerond op: 30-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: De brandblussers worden gecontroleerd door een extern bedrijf (P&G), dit wordt door hen jaarlijks ingepland en uitgevoerd.

Cursus prikkelverwerking

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Cursus Dementie

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Cursus Autisme

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: afgerond

Verlengen Zoönose keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023
Actie afgerond op: 07-02-2023 (Afgerond)

Herhaling BHV cursus scholing

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023
Actie afgerond op: 19-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: herhaling heeft plaatsgevonden door bedrijf just4asefty

Herhaling incompanytraining medicatie

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 05-07-2023 (Afgerond)

Toelichting: herhaling medicatie heeft plaats gevonden. Door bedrijf goedzorgen in tiel.

Formulier jaar/functioneringsgesprekken medewerkers met persoonlijke en organisatie doelstellingen.

Geplande uitvoerdatum: 19-05-2023

Actie afgerond op: 14-09-2023 (Afgerond)

Toelichting: Formulier voor de jaargesprekken is opgesteld a.d.h.v. de competentieprofielen voor zorgmedewerkers met een specificatie op 4 niveaus (met het oog op de toekomst). Het formulier start met een toelichting.

Cliëntraad bijeenkomst 1/2023

Geplande uitvoerdatum: 21-02-2024

Actie afgerond op: 23-11-2023 (Afgerond)

Toelichting: Is reeds verwerkt en aangepast.

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: 23-11-2023 (Afgerond)

Toelichting: Aangepast, dwang en drang worden niet toegepast.

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Actie afgerond op: 10-11-2023 (Afgerond)

Toelichting: Inspraak deelnemers is geregeld d.m.v. een nieuwe start van de cliëntenraad met aangepaste statuten en nieuwe deelnemers.

Cliëntenraad bijeenkomst 1/2023

Geplande uitvoerdatum: 23-11-2023

Actie afgerond op: 17-10-2023 (Afgerond)

Toelichting: Eerste bijeenkomst is geweest, voorzitter(s) zijn gekozen, uitleg gegeven over de nieuwe statuten en de functie van de secretaris en de ondersteuner.

Cliëntenraad bijeenkomst 3/2022

Geplande uitvoerdatum: 26-08-2023

Actie afgerond op: 10-10-2023 (Afgerond)

Toelichting: Cliëntenraad is nieuw leven in geblazen en beschrijving en statuten zijn geactualiseerd.

Handboek Ongewenst Gedrag vaststellen

Geplande uitvoerdatum: 11-08-2023

Actie afgerond op: 18-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Verwerkt in handboek 'Veiligheid cliënten en personeel'

Beschrijving toetsingskader WMO.

Geplande uitvoerdatum: 04-08-2023
Actie afgerond op: 16-08-2023 (Afgerond)
Toelichting: Handboek kwaliteitskaders WMO is opgesteld en wordt doorlopend aangevuld en zo nodig aangepast.

Beschrijving kwaliteitskader gehandicaptenzorg.

Geplande uitvoerdatum: 04-08-2023
Actie afgerond op: 16-08-2023 (Afgerond)
Toelichting: Kwaliteitskader gehandicaptenzorg is geïntegreerd in kwaliteits- en toetsingskader WMO, hiertoe is het kwaliteitshandboek opgesteld.

Netwerkpartners scholing/arbeid beschrijven en toevoegen

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2023
Actie afgerond op: 23-11-2023 (Afgerond)

Cliëntenraad bijeenkomst 2/2022

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2023
Actie afgerond op: 27-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Cliëntenraad is nieuw leven in geblazen en statuten zijn herzien.

Richtlijn en informatie: Omgaan met persoonsgegevens en privacy

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023
Actie afgerond op: 15-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Algemene informatie en richtlijn voor medewerkers over privacy en de wet AVG.

Functieprofielen opstellen.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023
Actie afgerond op: 15-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: De functieprofielen, taken en verantwoordelijkheden en competentieprofielen zijn vastgesteld en als bijlage toegevoegd in het kwaliteitssysteem.

Uitsluitingscriteria aanscherpen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Actie afgerond op: 05-04-2023 (Afgerond)

Toelichting: Uitsluitingscriteria zijn aangescherpt en gereed voor publicatie.

Update randvoorwaarden stagiairs. (Overeenkomsten, verzekeringen, begeleiding etc.)

Geplande uitvoerdatum: 24-05-2023

Actie afgerond op: 26-05-2023 (Afgerond)

Toelichting: Vormen van stages, positie, begeleiding en randvoorwaarden zijn omschreven, in de bijlagen zijn o.a. de StageWijzer gevoegd. Stage-overeenkomsten, leer-werkplannen en andere ondertekende documenten met betrekking tot stagiairs worden in de bijlagen gevoegd.

Inventariseren reacties enquête vrijwilligersbeleid

Geplande uitvoerdatum: 17-05-2023

Actie afgerond op: 17-05-2023 (Afgerond)

Toelichting: Aantal respondenten beperkt, vraagstellingen misschien te formeel of beleid niet voldoende onder de aandacht van medewerkers. Handboek ter informatie van vrijwilligers en als naslagwerk voor medewerkers is in ontwikkeling.

De positie van de vrijwilliger beschrijven (WIFA model?)

Geplande uitvoerdatum: 10-05-2023

Actie afgerond op: 17-05-2023 (Afgerond)

Toelichting: Doelstelling, uitgangspunten en mogelijkheden zijn beschreven. Een vrijwilligershandboek vergt meer aandacht en is in ontwikkeling.

competenties begeleiders beschrijven

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2023

Actie afgerond op: 10-05-2023 (Afgerond)

Toelichting: De competentieprofielen, ingedeeld in 7 competentiegebieden zijn beschreven. Hierbij is een functie-indeling gemaakt die toekomstbestendig is. De genoemde functies zijn niet allemaal aanwezig maar deze zijn toch beschreven. Dit om in toekomst snel in te kunnen spelen op veranderende zorgvraag en de complexiteit van (problematiek van) mogelijk toekomstige deelnemers.

Herhaling BHV cursus

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: 19-04-2023 (Afgerond)

Toelichting: bhv herhaling is gedaan door just for safety

Positie, begeleiding etc. van stagiairs beschrijven

Geplande uitvoerdatum: 19-04-2023

Actie afgerond op: 13-04-2023 (Afgerond)

Toelichting: Globale omschrijving van de vormen van stage en positie van stagiairs.

Vragenlijst inventarisatie vrijwilligerswerk; antwoordformulier opstellen en beiden naar respondenten verzenden

Geplande uitvoerdatum: 12-04-2023
Actie afgerond op: 12-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Reacties mogelijk tot 3 mei 2023, hierna inventarisatie.

Lezen/aanvullen/aanscherpen tekst 'omgang met dieren' en bijlage 'checklist dierenwelzijn'

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2023
Actie afgerond op: 06-04-2023 (Afgerond)

Update begeleidingsteam (aantal, functies, uren, specialisaties etc.)

Geplande uitvoerdatum: 14-04-2023
Actie afgerond op: 05-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: actie is afgerond, zie beschrijving 2.4.13.

Toepassing medische handelingen?? (WTZI)

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2023
Actie afgerond op: 31-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Medische (voorbehouden) handelingen worden niet toegepast. Wij beschikken niet over medewerkers die hiertoe bevoegd en bekwaam zijn (BIG) en wij en onze zorg zijn hiertoe niet ingericht. Dit is opgenomen in onze uitsluitingscriteria.

Uitsluitingscriteria aanscherpen

Geplande uitvoerdatum: 24-03-2023
Actie afgerond op: 31-03-2023 (Afgerond)

Beschrijving doelgroepen

Geplande uitvoerdatum: 22-03-2023
Actie afgerond op: 31-03-2023 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 24-02-2023 (Afgerond)

Clïentraad bijeenkomst 1/2023 [inspraak](#)

Geplande uitvoerdatum: 16-02-2023
Actie afgerond op: 16-02-2023 (Afgerond)

Er zal samen met het bedrijf just4safety een trainingsdag georganiseerd gaan worden welke gaan zorgen voor een incident simulatie.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2022

Actie afgerond op: 15-02-2023 (Afgerond)

Acties

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

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

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

Eén keer per jaar worden er functioneringsgesprekken gehouden met de medewerkers.

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2023

Cliëntenraad bijeenkomst 1/2024

Geplande uitvoerdatum: 04-03-2024

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: 25-03-2024

Tevredenheidsonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2024

Tevredenheidsonderzoek medewerkers [personeel](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Toestemmingsformulieren opvragen/delen vertrouwelijke informatie opstellen en aan het intake pakket toevoegen.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Tevredenheidsmeting deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Functiegebouw opstellen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Opleidingsplan opstellen scholing

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

Klachtenfunctionaris: gesprekken met belangstellende (Ben) klachten deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 08-04-2024, 13:00 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: 08-04-2024

Controle bedrijfsverbandkoffers 2023 controle

Geplande uitvoerdatum: 10-04-2024

Herhaling BHV cursus scholing

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2024

Verlengen Zoönose keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Evaluatieproces beschrijven en schematiseren. deelnemers:

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Toetsingslijst vereenvoudigen deelnemers evaluatie kwaliteit

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2024

Onderzoek Werkdruk medewerkers (RI&E)

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2024

Training schriftelijke verslaglegging scholing medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2024

Ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 23-05-2024

Intakepakket updaten en upgraden

Geplande uitvoerdatum: 23-05-2024

Inwerkprogramma zorgmedewerkers opstellen personeel: scholing

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

informatie richting deelnemers optimaliseren, (Witte Schuur-krant, nieuwsbrief o.i.d.) PVA informatieverstrekking deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

Inspraak bijeenkomst ouders

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

Intervisie zorgmedewerkers intervisie scholing medewerkers coaching

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

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

Training veilig incidenten melden scholing medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Training doelgericht werken scholing

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2024

tevredenheidsmeting ouders/wettelijk verzorgers incl. conclusies inspraak tevredenheid

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Integratie functiegebouw (gedeeltelijke functiedifferentiatie in niv. 2-3-4) functioneren medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Integratie opleidingsplan opleiding medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024

Aanpassing huisvesting (Gevlekt schaap), parkeerterrein etc. gereed huisvesting

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024

Twee keer per jaar vindt een vergadering met de manager van 's Heerenloo plaats om de zorg te evalueren en de vraag naar scholing te inventariseren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Jaarlijks worden de evaluatiegesprekken met de deelnemers en diens wettelijk vertegenwoordigers gehouden volgens planning in ECD.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Functioneringsgesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Evaluatiegesprekken met de vrijwilligers voeren

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Sterkte-zwakte analyse onderneming(en) (SWOT) bedrijfsvoering meerjarenbeleid strategie

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

DESTEP-analyse (omgevingsanalyse) strategie bedrijfsvoering meerjarenbeleid

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Concurrentieanalyse Porter(?) bedrijfsvoering strategie meerjarenbeleid

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Confrontatie-matix strategie meerjarenbeleid bedrijfsvoering

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

4x per jaar vindt er intervisie plaats binnen de vereniging Zorgboeren Rivierengebied.

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2025

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

Herhaling incompanytraining medicatie

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025

In kaart brengen welke deelnemers last hebben van drukte in de kantine van de buitengroep en wat we daar aan kunnen doen op deelnemer niveau, locatie niveau, hulpmiddelen etc. evaluatie

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Er is een opsplitsing gemaakt in de groepen met pauzeren waardoor dit probleem is opgelost.**Komend jaar gaan we alle deelnemers van alle groepen evalueren en indien nodig indelen op een andere groep.**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** De laatste 2 jaar is er meer aandacht om te kijken naar ontwikkelingsniveau en behoefte van de deelnemer. En niet naar kalenderleeftijd. Inmiddels is dit voldoende geïntegreerd dat we dit met werkbespreking actueel houden.**4x per jaar vindt er intervisie plaats binnen de vereniging Zorgboeren Rivierengebied.**

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** De witte Schuur heeft aangesloten bij de intervisiebijeenkomsten van de vereniging van zorboeren.

Twee keer per jaar vindt een vergadering met de manager van 's Heerenloo plaats om de zorg te evalueren en de vraag naar scholing te inventariseren.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 08-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: is uigevoerd.

Vacature update (2-maandelijks)

Geplande uitvoerdatum: 17-07-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Exit-formulier opstellen

Geplande uitvoerdatum: 11-08-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Bij de uitstroom van een deelnemer wordt gevraagd een exit-formulier in te vullen ter evaluatie van de door ons geboden zorg. Hiertoe is een formulier opgesteld. Uiteraard bestaat de mogelijkheid om in plaats van het invullen van dit formulier een evaluatiegesprek te houden.

Onderzoeken contract met een opleidingsbedrijf voor e-learnings.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Er is wordt nog niet gekozen voor goodhabit

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-03-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 5 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.

De actiepunten voor 2023 zijn afgerond.

Als leerpunten nemen we mee:

- Niet teveel doelen stellen: het is niet realistisch om heel veel doelstellingen te hebben en deze ook allemaal te realiseren;
- Doelen moeten concreet en haalbaar zijn;
- Doelen aan elkaar koppelen: de lange termijndoelen zijn leidend, de korte termijndoelen zijn altijd een afleiding van de lange termijndoelen;
- Acties concreet afleiden van een doel of werkbeschrijving voorkomt een hoop 'loshangende acties' en geeft overzicht.

De werkbeschrijvingen zijn vorig jaar herzien en waar nodig aangepast; door duidelijker te omschrijven wie we zijn, wat we willen, wat we doen, voor wie we het doen, waarmee we het doen, met wie het doen en hoe we het doen is niet alleen overzicht gecreëerd maar ook een basis en een naslagwerk geschreven.

Conclusie: De PDCA cirkel is toepasbaar in alles wat we doen of willen en op elk niveau (van de hele organisatie tot de individuele deelnemer), we maken doelstellingen waarvoor we een plan van aanpak maken, dat we uitvoeren, evalueren en desgewenst bijsturen. Oftewel: je wilt koffie, je doet water in het reservoir en koffie in het filter, je drinkt je koffie, je bepaalt of hij lekker is en concludeert dat je de volgende keer iets meer koffie moet gebruiken. Moeilijker wordt het niet. Ook niet in 2024!

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Vanaf maart 2023 zijn er intensief gesprekken gevoerd door de directie met de kwaliteitsmedewerker over de actuele situatie van De Witte Schuur, de vorderingen van de voorgaande jaren, de gewenste verbeteringen en ontwikkelingen en de acties die nodig zijn om ook in de komende jaren goede zorg en begeleiding te kunnen leveren aan de deelnemers van onze zorgboerderij.

Uiteraard zijn ook de medewerkers, deelnemers of hun wettelijk vertegenwoordigers, onze samenwerkingspartners, collega zorgboeren, omwonenden en belangstellenden bevroegd naar hun ideeën, wensen, suggesties voor verbeteringen, tips, etc. We hebben niet alleen formele gesprekken gevoerd, maar ook op informele wijze informatie verzameld, we hebben bijvoorbeeld veel mensen gesproken tijdens onze georganiseerde evenementen (Open Dag, Kersttheater), collega zorgboeren bezocht, deelgenomen aan activiteiten van sociale initiatiefnemers in de regio en informatiebijeenkomsten en themabesprekingen bezocht.

Na al deze informatie verzameld en besproken te hebben, is geconcludeerd dat de eerder opgestelde lange termijn doelstellingen, hetzij tekstueel iets aangepast, nog altijd actueel zijn.

1. Op 1 januari 2028 levert De Witte Schuur goede zorg

Goede zorg is:

- Professioneel: zorg die voldoet aan de standaard van VGN en conform is aan de eisen van de WMO/WLZ;
- Veilig: vermijdbare schade wordt voorkomen;
- Cliëntgericht: de juiste zorg op het juiste moment en aansluitend bij wat de cliënt nodig heeft;
- Effectief: resultaatgericht en doelmatig (niet te duur);
- Regie bevorderend: ondersteunen bij het maken van eigen keuzes, geen beïnvloeding of overname van regie;
- Respectvol: zorgverleners hebben respect voor de cliënt en kennen en respecteren de rechten van de cliënt.

Dit doen wij:

- door doorlopende planning, uitvoering, observatie, inventarisatie, analyse, evaluatie en het zo nodig bijstellen van alle zorg- en begeleidingsprocessen, zowel op individueel niveau, teamniveau als op organisatieniveau;
- met goed opgeleide werknemers die volgens de standaard van VGN, maar liefst daarboven, zijn of worden opgeleid voor het vervullen van hun taak;
- door de grenzen aan zorg te bewaken;
- door de cliënt centraal te stellen in het zorgproces;
- met goede, veilige en adequate middelen en controle hierop;
- door het maken van een duidelijk en vindbaar beleid en het maken en vastleggen van duidelijke afspraken.

2. Op 1 januari 2028 is het toekomstperspectief van De Witte Schuur bestendig

Dit doen wij:

- Door nog zichtbaarder te worden en nog meer waarde toe te voegen, niet alleen voor onze cliënten maar ook voor de omgeving;
- In nauwe samenwerking met andere organisaties en instanties; De Witte Schuur staat bekend als organisatie die de samenwerking zoekt en graag wil verbinden;
- Door aan te sluiten bij locatie initiatieven en/of diensten aan te bieden waar een tegenprestatie voor wordt verwacht om de financiële situatie te bestendigen (bijvoorbeeld vervoer van derden, het verrichten van groen- of assemblage of emballage werkzaamheden, uitbesteding medewerkers, organiseren van in- of externe themadagen, etc.);
- Door het uitvoeren van SWOT-analyses op organisatie-, sectoraal-, regionaal-, en landelijk niveau en het aansluitend ontwikkelen van

een meerjarenbeleidsplan.

3. Op 1 januari 2028 heeft De Witte Schuur een woonvoorziening gerealiseerd aansluitend bij de doelgroep

Dit doen wij:

- om het zorgaanbod te verbreden en het toekomstperspectief te verbeteren/bestendigen (zie doel 2);
- om tegemoet te komen aan de wens tot wonen van deelnemers en/of hun ouders/wettelijk vertegenwoordigers;
- om de krapte in het woonaanbod voor mensen met een lichte tot matige verstandelijke beperking te verkleinen;
- om de fysieke ruimte op het terrein van De Witte Schuur optimaal te benutten en het rendement te vergroten;
- door gesprekken te voeren met de Gemeente en andere belanghebbende instanties;
- middels een reeds opgesteld en ingediend bouw- en ondernemingsplan wat is aangeboden aan de Omgevingsdienst Rivierenland, mogelijke financiers.

In samenwerking met de gemeente en andere zorgorganisaties willen wij, naast onze gewaardeerde dagbesteding ook komen tot een aanbod voor wonen zodat cliënten die dat willen bij ons een thuis kunnen vinden waar zijn zo zelfstandig mogelijk kunnen wonen.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor 2024

Om uiteindelijk tot de 5-jaars doelstellingen te komen zijn doelen opgesteld waar wij ons komend jaar op gaan richten. In het voorgaande jaar is er al veel gebeurt op het gebied van ontwikkelen, ontwerpen en beschrijven, in 2024 zal de aandacht liggen op implementeren en doorvoeren.

1. Veiligheid en personeelsbeleid

Op 1 januari 2025 is de informatievoorziening en deskundigheidsbevordering van beroepskrachten geïntegreerd.

Hiertoe nemen wij de volgende acties:

- Het functiegebouw wordt opgesteld en geïntegreerd;
- Het opleidingsplan voor zorgmedewerkers wordt door-ontwikkelt en geïntegreerd;
- Minimaal tweemaal per jaar wordt een intervisie bijeenkomst georganiseerd voor zorgmedewerkers;
- Het herzien van de informatiepakketten voor nieuwe medewerkers, stagiairs, vrijwilligers;
- Het opstellen van een inwerkplan voor nieuwe zorgmedewerkers.

Op 1 januari 2025 is de veiligheid van cliënten en beroepskrachten protocollair gewaarborgd.

Hiertoe nemen wij de volgende acties:

- Protocollen die eraan bijdragen dat de veiligheid van cliënten en beroepskracht wordt gewaarborgd zijn aanwezig, vindbaar en begrijpelijk en worden toegepast; het betreft de volgende protocollen:

Ongewenst gedrag, RI&E, medicatie, BHV

- Protocollen worden standaard digitaal ter inzage beschikbaar gesteld voor medewerkers op een vastgestelde plaats.

2. Doelmatigheid

Op 1 maart 2025 vindt een onafhankelijke beoordeling van het kwaliteitssysteem plaats door het Kwaliteitskeurmerk Zorgboeren.

Hiermee nemen wij de volgende acties:

- Een update van de werkbeschrijvingen en het toevoegen van de bijbehorende protocollen of beleidsstukken.

Op 1 januari 2025 is de begeleiding van deelnemers effectief en efficiënt vormgegeven.

Hiermee nemen wij de volgende acties:

- Training/instructie voor zorgmedewerkers over het werken met doelen in het ondersteuningsplan (effectiviteit);
- Training/instructie voor zorgmedewerkers over schriftelijke verslaglegging in rapportages (effectiviteit, efficiëntie);
- Werken met ontwikkelingsleeftijden wordt geïntroduceerd naast de methodieken Green Care en Gentle Teaching.

* Deze trainingen zijn onderdeel van het opleidingsplan

Op 1 januari 2025 is de huisvesting van de zorgboerderij effectief aangepast

- uitbreiding bakkerij;
- verhuizing van het centrale kantoor naar de vrijgekomen ruimte van Het Gevlekte Schaaap;
- afronding uitbreiding parkeerplaatsen.

3. Cliëntgerichtheid

Op 1 januari 2025 is de gemeenschappelijke belangenbehartiging van cliënten uitgebreid met inspraak voor ouders/wettelijk vertegenwoordigers.

Hiermee nemen wij de volgende acties:

- Het organiseren van 1 plenair informatie- en inspraakmoment;
- Tevredenheidsonderzoek met klankbord mogelijkheid;
- Bij gebleken interesse, het organiseren van een medezeggenschapsraad (naast de huidige cliëntenraad)

Op 1 april 2024 is de nieuwe vorm van deelnemers tevredenheidsmeting geïntroduceerd en uitgevoerd, zijn de gegevens geanalyseerd en de actiepunten verwerkt in het kwaliteitssysteem.

4. Bedrijfsvoering

Op 1 januari 2025 is het vooronderzoek afgerond naar mogelijke wijzen van sociaal ondernemerschap en is een keuze gemaakt bijvoorbeeld: KSO: (Keurmerk Sociaal Ondernemerschap), PSO (prestatieladder Socialer Ondernemen TNO), Social Enterprise Nederland, ANBI-status (voor een deel van de organisatie)

Op 1 januari 2025 is de overname van de bedrijfspanden en het woonhuis gerealiseerd.

Frans jr. en Sanne zullen medio maart 2024 de bedrijfspanden en het woonhuis overnemen, dit betekent dat Frans sr. en Conny gaan verhuizen en niet meer bij de boerderij zullen wonen. De bedrijfsvoering van de verschillende vennootschappen blijft nog ongewijzigd hoewel de dagelijkse leiding voor een groot deel officieel verschuift naar de volgende generatie.

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

Actie	Wie	Doel 5 jr	Doel 1 jr	Wanneer gereed
Introduceren en uitvoeren tevredenheidsmeting	Hester/Maud		x	1 april '24
Opstellen functiegebouw	Hester		x	1 april '24
Opleidingsplan ontwerpen	Hester		x	1 april '24
Intervisie zorgmedewerkers	Intervisor		x	juni '24
Informatiepakketten nieuwe medewerkers update	Hester		x	1 juni 2024
Inwerkplan nieuwe medewerkers	Hester		x	1 juni 2024
Handleiding protocollen	Hester		x	1 mei 2024
Protocollen beschikbaar stellen (online)	Hester/Marina		x	1 juni 2024
Informatieverstrekking naar deelnemers (plan)	Hester/directie		x	1 juni 2024
Werkbeschrijvingen afgerond	Hester		x	24 feb. 2024
Werkbeschrijvingen lezen en beoordelen	Sanne		x	29 feb. 2024
Training doelgericht werken	Hester		x	10 aug. 2024
Training schriftelijke verslaglegging	Hester		x	15 mei 2024
Training veilig incidenten melden	Hester		x	1 juli 2024
Aanpassing huisvesting	Frans		x	1 dec. 2024
Inspraakmoment voor ouders	Sanne		x	1 juni 2024
Tevredenheidsmeting ouders/wettelijk vertegenw.	Hester		x	20 sept. 2024
Integratie functiegebouw	Hester/Sanne		x	1 nov. 2024
Integratie opleidingsplan	Hester/Sanne		x	1 nov. 2024
Intervisie medewerkers	intervisor		x	1 nov. 2024
Onderzoek sociaal ondernemerschap	Hester + extern		x	31 dec. 2024
Interne analyse SWOT	Hester	x		31 dec. 2024
Omgevingsanalyse DESTEP	Hester	x		31 dec. 2024
Concurrentie-analyse Porter	Hester	x		31 dec. 2024
Diverse facultatieve modules	e-learning		x	doorlopend
Diverse aanbevolen modules	e-learning		x	doorlopend
(Herhaling) BHV-opleiding	extern		x	nog in te kopen
Medicatieveiligheid	extern		x	nog in te kopen
Agressie-preventie/hantering, cursus/training	Hester		x	nog te plannen

Acties

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

Overzicht van bijlagen

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

- | | |
|------------|--|
| 2.1 | <ul style="list-style-type: none">• Missie, visie, kernwaarden |
|------------|--|